

Zur Analyse von Autoritätsstrukturen in deutschen Gewerkschaften

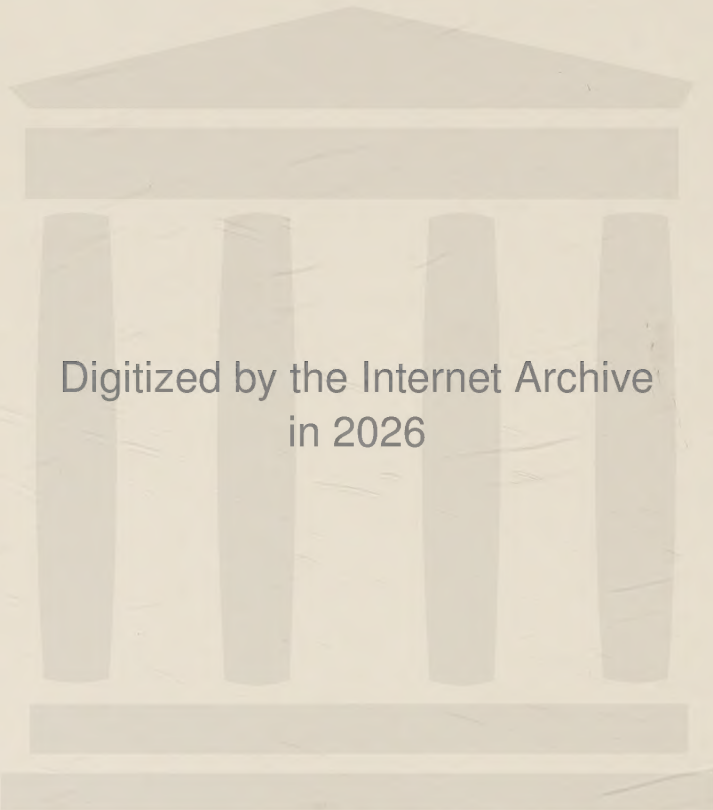
von

Dipl.-Sozialwirt Hedda Seeberger geb. Eberle

aus

Heidenheim/Brenz

1969



Digitized by the Internet Archive
in 2026

https://archive.org/details/IA41546217_0021

Zur Analyse von Autoritätsstrukturen in deutschen Gewerkschaften

Inaugural-Dissertation

zur Erlangung des akademischen Grades

eines Doktors der Wirtschafts- und Sozialwissenschaften

(Dr. rer. pol.)

an der Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Fakultät

der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg

vorgelegt

von

Dipl.-Sozialwirt Hedda Seeberger geb. Eberle

aus

Heidenheim/Brenz

Zur Analyse von Automobilstrukturalen in deutschen Gewerkschaften

Verfasser: Prof. Dr. Pagenstecher

Verfasser: Prof. Dr. Wurzbacher

Verfasser: Prof. Dr. Pagenstecher

Verfasser: Prof. Dr. Wurzbacher

Verfasser: Prof. Dr. Pagenstecher

Verfasser: Prof. Dr. Wurzbacher

Referent: Prof. Dr. Pagenstecher

Korreferent: Prof. Dr. Wurzbacher

Tag der mündlichen Prüfung: 23.7.1969

Dr. Pagenstecher, Prof. Dr. Wurzbacher

Dr. Pagenstecher, Prof. Dr. Wurzbacher

G l i e d e r u n g

A. Problemstellung der Arbeit

B. Die Organisation als soziales System

I. Begriff des sozialen Systems	
1. Klärung des Begriffs	3
2. Struktur des sozialen Systems	9
II. Das soziale System "Organisation"	
1. Der Begriff der Organisation	11
2. Die formale und informale Organisation	13
III. Merkmale von Organisationen	
1. Formalisierung	22
2. Kommunikationsnetz	25
3. Arbeits- und Funktionsteilung	30
4. Autoritätsverteilung	33
5. Zielbetonung	33
IV. Gewerkschaften als Organisationen	36

C. Einfluß in Organisationen

I. Die verschiedenen Einflußarten	40
II. Die Begriffe Macht und Herrschaft	42
III. Autorität und Führung als aus verschiedenen sozialen Systemen hervorgehende Herrschaftsbeziehungen	
1. Vergleich zwischen Autorität und Führung	46
2. Die Bedeutung der Autorität für Organisationen	49
3. Autoritätsstruktur und Machtstruktur in Organisationen	53

IV. Sanktionen in Organisationen	55
V. Thesen zur Beziehung zwischen Autoritätsstruktur und Machtstruktur in Organisationen	
1. Drei Möglichkeiten dieser Beziehung	58
a.) Ergänzung der Autoritätsstruktur durch die Machtstruktur	
b.) Gegensatz von Autoritätsstruktur und Machtstruktur	
c.) Unabhängigkeit von Autoritätsstruktur und Machtstruktur	
2. Faktoren, die diese Beziehung beein- flussen	62
a.) Mitgliederteilnahme	
b.) Umwelteinflüsse	
c.) Ziele	

D. Autoritätsstrukturen und Machtstrukturen
in deutschen Gewerkschaften

I. Begriff der gewerkschaftlichen Demokratie	
1. Verschiedene Verwendungen des Begriffs	71
2. Demokratie in Gewerkschaften	74
3. Kriterien des demokratischen Charakters und Postulate für die Ver- fassung der deutschen Gewerkschaften	77
II. Einteilung der Hierarchiegruppen in deutschen Gewerkschaften	85
III. Typen von Autoritätsstrukturen in deutschen Gewerkschaften	
1. Zur allgemeinen Typologie von Autoritätsstrukturen in Gewerkschaften	89
a.) Das Konzept von Etzioni	89
b.) Das Konzept von Tannenbaum	92
c.) Hinweis auf andere Konzepte	94

2. Die verschiedenen Typen	94
a.) der demokratische Typ	94
b.) der autoritäre Typ	104
c.) der Typ der Funktionärsoligarchie	107
d.) der Typ der Mitglieder- Funktionärs- -oligarchie	107
e.) der laissez- faire Typ	109
f.) der polyarchische Typ	109

IV. Thesen zur Beziehung zwischen diesen Typen von
Autoritätsstrukturen und möglichen Machtstrukturen

1. demokratische Autoritätsstruktur	110
2. autoritäre Autoritätsstruktur	113
3. Autoritätsstruktur des Typs der Funktionärsoligarchie	114
4. Autoritätsstruktur des Typs der Mitglieder- -Funktionärsoligarchie	115
5. Autoritätsstruktur des laissez-faire Typs	115
6. polyarchische Autoritätsstruktur	116

E. Anwendung der Typologie auf die Autoritäts-
strukturen deutscher Gewerkschaften

I. Die sich dem demokratischen Typ annähernden Autoritätsstrukturen der Gewerkschaften:	118
1. Deutsche Angestelltengewerkschaft	118
2. Industriegewerkschaft Druck und Papier	127
3. Gewerkschaft Textil und Bekleidung	133
4. Deutsche Postgewerkschaft	139
II. Die sich dem autoritären Typ annähernden Autoritätsstrukturen der Gewerkschaften:	145
1. Industriegewerkschaft Bergbau und Energie	145
2. Gewerkschaft Nahrung, Genuß, Gaststätten	152
3. Industriegewerkschaft Metall	157
4. Industriegewerkschaft Chemie-Papier-Keramik	165
5. Gewerkschaft der Eisenbahner Deutschlands	171
6. Industriegewerkschaft Bau-Steine -Erden	175

III. Die sich dem Typ der Mitglieder-Funktionärs- oligarchie annähernden Autoritätsstrukturen der Gewerkschaften:	183
1. Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr	183
2. Gewerkschaft Gartenbau, Land - und Forstwirtschaft	188
3. Gewerkschaft Leder	193
4. Gewerkschaft Holz und Kunststoff	198
5. Gewerkschaft Handel, Banken, Versicherungen	201
IV. Die sich dem laissez-faire Typ annähernden Autoritätsstrukturen der Gewerkschaften:	205
1. Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft	205
2. Gewerkschaft Kunst	208

F. Zusammenfassung und Folgerungen

I. Interpretation der Einteilung der Autoritätsstrukturen	
1. Die Einordnung der untersuchten Gewerk- schaften in die Typologie	210
2. Interpretation dieser Einordnung	212
II. Zusammenfassung und Ergebnisse	218

A. Problemstellung der Arbeit

Das Anliegen dieser Arbeit besteht in der Untersuchung des Zusammenhanges zwischen Autoritäts- und Machtstrukturen und daraus resultierend in der Bildung einer Typologie von Autoritätsstrukturen deutscher Gewerkschaften.

Die Autoritätsstruktur soll die formalisierten, an Positionen geknüpften Möglichkeiten der Einflußnahme umfassen, die Machtstruktur dagegen jeden, eine gewisse Zeit dauernden Einfluß, einschließlich des aktualisierten Einflusses der Autoritätsstruktur.

Drei Hauptfragen stellen sich bei der Untersuchung des Zusammenhanges zwischen Autoritäts- und Machtstrukturen in Organisationen:

- I. Besteht immer ein solcher Zusammenhang und welche verschiedenen Möglichkeiten dieses Zusammenhanges sind denkbar ?
- II. Durch welche Faktoren wird dieser Zusammenhang beeinflußt ?
- III. In welcher Art und Weise wirken Autoritäts- und Machtstrukturen in bestimmten Fällen und unter bestimmter Konstellation der sie beeinflussenden Faktoren aufeinander ?

Um Thesen zur Beantwortung dieser Fragen bilden zu können, wird von Erkenntnissen der Organisationssoziologie ausgegangen. Besondere Beachtung soll dabei den Problemen der formalen, informalen und gesamten Struktur der Organisation geschenkt werden. Im Anschluß an die Klärung der verschiedenen Aspekte der Organisationsstruktur können diese Aspekte auf das spezielle Problem der Einflußstruktur in Organisationen angewendet werden.

Dabei ist zunächst eine Klarlegung der Begriffe Einfluß, Macht, Herrschaft, Autorität, Führung notwendig.

Der nächste Schritt betrifft die Feststellung, ob und in welchem Maße die Autoritätsstruktur Bedeutung für Organisationen gewinnt.

wird die Frage einer Beeinflussung der Machtstruktur durch die Autoritätsstruktur bejaht, so können Überlegungen über die verschiedenen Möglichkeiten einer solchen Beeinflussung angestellt werden. Damit können Thesen zur ersten Frage aufgestellt werden.

Die zweite Frage nach den Faktoren, die diese Beziehung hauptsächlich beeinflussen, kann durch Studium der einschlägigen Literatur beantwortet werden.

Die Thesen, die die beiden ersten Fragen betreffen, sind notwendigerweise sehr allgemeiner Natur, da sie für Organisationen jeder Art gelten.

Die Erstellung von Thesen zur dritten Frage; in welcher Weise die Beziehung zwischen Autoritäts- und Machtstrukturen durch die gefundenen Faktoren in bestimmten Konstellationen beeinflusst wird, erfordert die Beschränkung auf einen bestimmten Typ von Organisationen; in diesem Falle werden die deutschen Gewerkschaften gewählt.

Um nun spezielle Thesen über den Zusammenhang zwischen Autoritäts- und Machtstrukturen und die diese Beziehung beeinflussenden Faktoren aufstellen zu können, muß eine Typologie gefunden werden, die die Einordnung der verschiedenen Autoritätsstrukturen deutscher Gewerkschaften erlaubt. Das bedeutet das Erfordernis einer genauen Beschreibung der einzelnen Typen etwa dergestalt, daß die wichtigsten Satzungsbestimmungen in den Typen enthalten sind. Nur dann können für jeden Typ Vermutungen über die Beziehung der Autoritätsstruktur zu möglichen Machtstrukturen aufgestellt werden.

Anhand einer Typologie mit genügend großer Annäherung an die vorhandenen Autoritätsstrukturen ist die Aufstellung von Thesen zur dritten Frage möglich.

Im Anschluß daran soll die Anwendbarkeit der erstellten Typen von Autoritätsstrukturen durch eine Einordnung der Autoritätsstrukturen von 17 deutschen Gewerkschaften in diese Typologie geprüft werden.

Vermutungen, die Autoritäts- und Machtstrukturen in Gewerkschaften betreffen, sollen im letzten Teil der Arbeit ausgesprochen werden.

B. Die Organisation als soziales System

I. Begriff des sozialen Systems

1. Klärung des Begriffes "Soziales System"

Die Begriffe des sozialen Systems, des sozialen Gebildes und der Gruppe werden in der Literatur nicht immer exakt unterschieden und häufig synonym gebraucht.

In dieser Arbeit wird als Oberbegriff über verschiedene Arten menschlicher Gruppierungen der Terminus "soziales System" verwendet, da mit der Vorstellung eines Systems eine gewisse Gliederung in Einheiten verbunden ist, die sich innerhalb einer bestimmten Ordnung gegenseitig beeinflussen. So z.B. Luhmann: "Ein System besteht darin, daß Einheiten (Substanzen) durch Beziehungen als Teile zu einem Ganzen verbunden werden." ¹⁾

Der Terminus "soziales Gebilde" erscheint im Vergleich zum Terminus "soziales System" als farbloser, inhaltsärmer und allgemeiner.

1) Luhmann, N.: Funktionen und Folgen formaler Organisation, Berlin 1964, S. 23

Leopold v. Wiese schreibt zum Terminus Gebilde:
"Zunächst der Terminus "Gebilde": Der durch ihn gedeckte Begriff gehört wie der Begriff Beziehung (...) zu den allgemeinsten Denkkategorien, die um dieser Allgemeinheit willen auch nicht mehr definiert, also umgrenzt werden können, weil es nichts Allgemeineres mehr gibt, dem sie als Spezies eingeordnet werden könnten." ¹⁾

Und weiter: "Das Wort Gebilde wählen wir nur wegen seiner Leere; die allgemeinste Kategorie muß inhaltsarm sein." ²⁾

Wiese unterteilt die Gebilde in Massen, Gruppen und Körperschaften, wobei die Masse als gestaltlos, ungegliedert und nur unsicher umgrenzbar angegeben wird. ³⁾

Da der Begriff des Systems eine gewisse Ordnung und Dauer ausdrückt, ist zu fragen, ob auch die Masse zu den sozialen Systemen gerechnet werden kann oder ob dazu nur Gruppierungen gehören, die eine größere Ordnung und Dauer aufweisen. So betrachtet, würden die Begriffe des sozialen Gebildes und des sozialen Systems im Verhältnis des Allgemeineren zum Spezielleren stehen.

Irle z.B. verwendet in seiner Arbeit zunächst den Begriff des "sozialen Gebildes", im weiteren Verlauf jedoch den des "sozialen Systems". Da er vom Allgemeinen zum Speziellen vordringt, ist anzunehmen, daß er den Begriff "soziales Gebilde" als unspezifizierter ansieht als den des "sozialen Systems", dem bereits ein bestimmtes Verhältnis seiner Teile zueinander zugrundeliegt. ⁴⁾

1) v.Wiese,L.: System der allgemeinen Soziologie als Lehre von den sozialen Prozessen und den sozialen Gebilden der Menschen, Berlin 1955, 3.Aufl., S.113

2) v.Wiese,L.: a.a.O., S.113

3) Vgl.v.Wiese,L.: a.a.O., S.410

4) Vgl.Irle,M.: Soziale Systeme. Eine kritische Analyse der Theorie von formalen und informalen Organisationen, Göttingen 1963

In dieser Arbeit, die sich mit Organisationen befaßt, muß nicht auf die allgemeine Kategorie des Gebildes zurückgegriffen werden; der besser umgrenzbare Begriff des sozialen Systems erscheint für den Zweck der Arbeit als völlig genügend, sogar als nützlicher als der allgemeine Begriff des Gebildes.

Als Oberbegriff über verschiedene Arten menschlicher Gruppierungen bietet sich noch der Begriff der Gruppe an; Hertzler z.B. teilt menschliche Gruppierungen in nicht-formal organisierte und formal organisierte Gruppen ein.¹⁾

Der Begriff der Gruppe ist als Oberbegriff vor allem deshalb problematisch, weil er sehr stark mit der Kleingruppenforschung verknüpft ist. Zwar finden sich zahlreiche Definitionen der kleinen Gruppe in ihren formalen und informalen Ausprägungen, die grosse Gruppe jedoch, der die Organisation nach dieser Einteilung zugehören würde, wird meist nur als Gegensatz zur kleinen Gruppe gesehen, daran hat sich seit der Gegenüberstellung Primärgruppe - Sekundärgruppe durch Cooley²⁾ wenig geändert.

Unter anderen untersucht auch Scharmann den Begriff der Gruppe und kommt zu der zweifellos zu bejahenden Feststellung, "daß es einen allgemeinverbindlichen Begriff der Gruppe in der neueren deutschen Soziologie nicht gibt ..." ³⁾, also ein Grund mehr, den Begriff der Gruppe als Oberbegriff zu vermeiden.

Im folgenden soll versucht werden, den Begriff des sozialen Systems zu bestimmen.

1) Vgl. Hertzler, J.O.: American Social Institutions. A Sociological Analysis. Boston 1961, S. 21 - 25

2) Vgl. Cooley, Ch. H.: Social Organization, Glencoe/Illinois 1956, 4. Aufl.

3) Scharmann, Th.: Persönlichkeit und Gesellschaft. Ausgewählte Aufsätze, Göttingen 1966, S. 28

Ganz allgemein beschreibt Barnard ein System als ein Ganzes, in dem jeder Teil zu jedem anderen Teil in besonderer Beziehung steht. ¹⁾

Diese Beschreibung ist so allgemein, daß sie ebenso auf Gebilde angewendet werden kann.

Hertzler geht davon aus, daß ein soziales System zunächst die Merkmale eines jeden Systems aufweist, er gewinnt so ein genaueres Bild. Er beschreibt diese Merkmale, von denen die wichtigsten hier genannt werden. Zu einem System gehören:

1. mehrere mehr oder weniger differenzierte und heterogene Elemente
2. eine Struktur, d.h. ein Netz von Beziehungen zwischen diesen Elementen
3. die Integration der Elemente zu einem funktionalen Ganzen
4. eigene Energie der Elemente
5. Bestehen des Systems für eine gewisse Zeitdauer
6. Wandlung des Systems
7. relatives Gleichgewicht, nach innen zwischen den einzelnen Teilen, nach außen zu anderen Systemen
8. eine gewisse Einheit und Stabilität
9. die Grenzen des Systems. ²⁾

Ein System soll in Anlehnung an Hertzler durch folgende Merkmale umgrenzt werden:

1. mehrere (mindestens zwei) Elemente, die
2. in einer bestimmten Anordnung zueinander stehen (wobei diese Anordnung nicht räumlich sein muß, sondern durch die gegenseitigen, relativ stabilen Beziehungen der einzelnen Elemente zueinander bestimmt wird) und
3. die sich innerhalb einer gewissen Ordnung und Systematik gegenseitig beeinflussen, d.h.

1) Vgl. Barnard, Ch.: The Functions of the Executive, Cambridge/Mass. 1956, 17. Aufl. S. 77

2) Vgl. Hertzler, J.O.: a.a.O., S. 4-5

die Änderung eines beliebigen Elementes des Systems hat, soweit das Ausmaß dieser Änderung einen gewissen Schwellenwert überschreitet, die Änderung mindestens eines anderen Elementes zur Folge. Ferner muß jedes Element des Systems mit jedem anderen Element desselben Systems direkt oder indirekt in einer solchen Beziehung stehen.

Die angegebenen Bedingungen stellen notwendige Bedingungen dar, daher müssen nicht alle Elemente, die diese Bedingungen erfüllen, zum selben System gehören. Die jeweilige Abgrenzung des Systems kann prinzipiell willkürlich nach jedem beliebigen Merkmal oder einer Merkmalskombination erfolgen. Wichtig ist nur, daß für jedes Element eindeutig bestimmt werden kann, ob es zu einem bestimmten System gehört oder nicht. Die jeweils besondere Beschaffenheit der Elemente, ihr Anordnungsmuster und die Beziehungen zwischen ihnen bedingen die konkrete Eigenart eines Systems. ¹⁾ Auch Barnard äußert sich in vorgenanntem Sinne, indem er als signifikant dasjenige ansieht, das durch einen bestimmten Zweck definiert ist. ²⁾

Ein soziales System weist neben den allgemeinen Merkmalen eines jeden Systems noch einige Besonderheiten auf: Die Kommunikation durch Sprache und Symbole, einen kulturellen Hintergrund und damit kulturell bestimmtes Verhalten, keinen natürlichen, sondern einen konstruierten Mechanismus und variable Grenzen zur Umwelt.

Für Parsons bildet das soziale System nur einen Aspekt eines konkreten Handlungssystems. Als andere Aspekte nennt er das Persönlichkeitssystem und das kulturelle System. ³⁾

1) Vgl. Mayntz, R.: Soziologie der Organisation, rororo, Reinbek 1963, S. 40

2) Vgl. Barnard, Ch. I.: a.a.O., S. 77-78

3) Parsons, T.: The Social System, London 1952, S. 5-6

Alle drei Systemaspekte sind eng miteinander verknüpft: "Each is indispensable to the other two in the sense that without personalities and culture there would be no social system and so no around the roster of logical possibilities." ¹⁾

Während für Parsons die Elemente eines sozialen Systems in konkreten Personen bzw. deren Handlungen bestehen, sehen andere Forscher, z.B. Irle ²⁾ und Loomis Interaktionen bzw. ganze Interaktionssysteme als Elemente an. Für Loomis z.B. setzt sich das soziale System aus den Interaktionsmustern der Mitglieder zusammen. Dieses "pattern" von Interaktionen, Symbolen und Erwartungen wird stark betont. ³⁾

Nun bilden zwar die Interaktionen die *conditio sine qua non* eines jeden sozialen Systems (wobei Interaktionen im Sinne von Homans verstanden werden, also nicht nur sprachliche Ausdrucksformen gemeint sind, wie Homans am Beispiel der beiden Männer, die einen Stamm durchsägen, aufzeigt ⁴⁾), doch haben die durch Interaktionen hervorgerufenen Handlungen wiederum Einfluß auf die Interaktionen. Legt man Homans' Elemente des sozialen Verhaltens, nämlich Aktivität, Interaktion und Gefühl zugrunde, so bedeutet ein soziales System die Abhängigkeit dieser Verhaltenselemente voneinander, d.h. die Aktivitäten von Individuen oder Gruppen bedingen deren Interaktionen und umgekehrt, diese Aktivitäten und Interaktionen sind mit Gefühlen verbunden. ⁵⁾ So gesehen verliert die Frage, ob Personen bzw. Gruppen oder deren Handlungen, oder ob Interaktionen bzw. Interaktionssysteme die Elemente des sozialen Systems ausmachen, an Bedeutung.

1) Parsons, T.: a.a.O., S. 6

2) Vgl. Irle, M.: a.a.O., S. 75

3) Vgl. Loomis, Ch.: Social Systems, Essays on their persistence and change, Princeton 1964, S. 4

4) Vgl. Homans, G.C.: Theorie der sozialen Gruppe, Köln Opladen 1960, S. 60

5) Vgl. Homans, G.C.: a.a.O., S. 59-63

2. Struktur des "sozialen Systems"

Unter dem Begriff der Struktur wird ein Aufbaueffüge, eine verhältnismäßig dauerende Anordnung von Teilen zueinander verstanden. Ein soziales System besitzt per definitionem eine Struktur, da es aus verschiedenen Elementen besteht, die sich innerhalb einer gewissen Ordnung und Dauer gegenseitig beeinflussen. So z.B. Loomis, der einem sozialen System Struktur zuerkennt, da es aus miteinander verbundenen und voneinander abhängigen Teilen besteht, wobei man wohl im Zusammenhang mit dem Strukturbegriff die Abhängigkeit der Teile besonders betonen muss.¹⁾ Die Struktur eines Systems besagt, daß eine bestimmte Veränderung eines Elementes (oder mehrere Elemente) in einer bestimmten Situation zu bestimmten Veränderungen eines bestimmten anderen Elementes (oder mehrerer bestimmter anderer Elemente) führt.

Die Struktur des sozialen Systems, also die verhältnismäßig stabile Beziehung zwischen den enthaltenen Gruppen und/oder Individuen, darf nicht mit dem sozialen System selbst verwechselt werden, das auch eine Anzahl anderer, flüchtiger Beziehungen enthält. Wenn im späteren Verlauf dieser Arbeit von Machtstrukturen und von Autoritätsstrukturen gesprochen wird, so sind damit nur solche Beziehungen gemeint, die die Merkmale einer gewissen Dauer und Stabilität erfüllen.

Als die wichtigsten Aspekte der Struktur eines sozialen Systems können angegeben werden:

1. das Interaktionsmuster, d.h. Inhalt und Häufigkeit der Interaktionen, die daran beteiligten Individuen und Gruppen;
2. die Rollenstruktur, d.h. die Differenzierung der Rollen, die darin enthaltenen Normen und Verhaltenserwartungen;

1) Vgl. Loomis, Ch.: a.a.O., S. 3

3. die Machtverteilung innerhalb des sozialen Systems, die Art und das Ausmaß der Macht der einzelnen Elemente, Statuskriterien und Statusdifferenzierung;
4. die Art und die Anzahl der Ziele und Zwecke des Systems und seiner einzelnen Elemente.

Die Beziehungen zwischen den einzelnen Individuen und/oder Gruppen eines sozialen Systems in den genannten Aspekten machen die besondere Struktur eines bestimmten sozialen Systems aus. Über die Strukturen verschiedener sozialer Systeme lassen sich nur sehr allgemeine Aussagen machen, vor allem deshalb, weil die Struktur eines bestimmten sozialen Systems nicht von dessen Funktion zu trennen ist. Dazu König: "Aus unseren Untersuchungen ergibt sich mit großer Deutlichkeit, daß in der Soziologie ein ihrem Untersuchungsgegenstand, dem sozialen Handeln und seinen institutionalisierten bzw. objektivierten Formen entsprechender spezifischer Strukturbegriff verwendet werden muß, der nicht von einer anderen Wissenschaft entlehnt werden kann. Es zeigt sich auch deutlich, daß in der Soziologie "Struktur" ein komplementärer Begriff ist, der durch einen dynamischen Begriff... zu ergänzen ist, denn die Soziologie als Gegenwartswissenschaft kennt kein Absolutes." ¹⁾ Der komplementäre Begriff wird entweder als "Prozeß" oder als "Funktion" bezeichnet.

Aussagen über verschiedene Strukturen verschiedener sozialer Systeme haben daher etwa den Inhalt, daß das Interaktionsnetz der informalen Gruppe weniger formalisiert ist als das der formalen Gruppe oder der Organisation, daß die Rollendifferenzierung in verschiedenen sozialen Systemen verschieden weit

1) König, R.: Soziologie heute, Zürich 1949, S. 37

Fußnote: Zum Begriff der Struktur siehe auch Fürstenberg, F. "Das Strukturproblem in der Soziologie", Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 8. Jahrgang, 1956 Köln-Opladen, S. 623 ff

fortgeschritten ist, und daß in verschiedenen Arten sozialer Systeme verschiedene Arten der Machtbeziehung vorherrschen.

Nach dieser allgemeinen Umschreibung des "sozialen Systems" soll nun die Organisation als besonderer Fall eines sozialen Systems behandelt werden.

II. Das soziale System "Organisation"

1. Der Begriff der Organisation

Der Terminus Organisation wird im Sprachgebrauch für mehrere Tatbestände verwendet. So für die Tätigkeit des Organisierens oder für den Organisationsplan; diese Verwendung des Wortes Organisation gebraucht z.B. Kosiol. ¹⁾ In soziologischer Hinsicht bedeutet "Organisation" ein soziales System mit dessen oben beschriebenen Merkmalen, das wesentlich mehr umfaßt als den Organisationsplan. Eine allgemeine Bestimmung der Organisation als soziales System findet sich bei Bakke; nach ihm stellt sich eine Organisation als dauerndes System verschiedenartiger, miteinander koordinierter menschlicher Beziehungen zur Erreichung eines bestimmten Zweckes dar. ²⁾

Diese Beschreibung ist sehr allgemein, genauer umreißt Hertzler die Merkmale einer Organisation:

1. Eine festgelegte Struktur, ein Schema oder Netzwerk der Beziehungen zwischen den interagierenden Personen
2. Ein System koordinierter funktionaler Aktivitäten
3. Die Ziele und die Resultate
4. Die Kräfte, die die Aktivitäten veranlassen und koordinieren,
 - a) Personen
 - b) sozio-kulturelle Kräfte, wie Sitten, Bräuche, Regeln usw.

1) Vgl. Kosiol, E.: Grundlagen und Methoden der Organisationsforschung, Berlin 1959, S. 18 f

2) Vgl. Bakke, E.W: Concept of the Social Organization, In: Haire, M. ed., Organization Theory, New York 1959, S.37

5. Die Prozesse, z.B. Aufrechterhaltung der Ordnung und Stabilität. 1)

Die Charakterisierung der Organisationen durch Hertzler deckt sich weitgehend mit derjenigen durch Etzioni, dessen Beschreibung der Organisation alle wesentlichen Punkte enthält und deshalb wörtlich zitiert wird:

- "1. division of labor, power and communication responsibility, divisions which are not random or traditionally patterned but deliberately planned to enhance the realization of specific goals;
2. the presence of one or more power centers which control the concerted efforts of the organization and direct them toward its goals; these power centers also must review continuously the organizations performance and re-pattern structure, when necessary to increase its efficiency;
3. substitution of personnel, i.e., unsatisfactory persons can be removed and others assigned their task. The organization can also recombine its personnel through transfer and promotion."2)

Dieses dritte von Etzioni angeführte Merkmal gehört der speziellen Form der Organisation, der Bürokratie an, da Organisationen auch ohne die Möglichkeit des Personenaustausches denkbar sind.

Organisationen sind gekennzeichnet durch eine fixe Ordnung und Koordination der enthaltenen Elemente, die sich von den diffusen und variablen Beziehungen zwischen Organisationen und nichtorganisierten Individuen abheben, ³⁾ durch Arbeitsteilung, Teilung der Macht und Zielbetonung. Es stellt sich nun die Frage, welche Beziehungen zwischen Individuen und/oder Gruppen den Tatbestand der Organisation erfüllen,

1) Vgl. Hertzler, J.O.: a.a.O., S. 7 (sinngemäße Wiedergabe)

2) Etzioni, A.: Modern Organizations, Englewood Cliffs 1964 S. 3

3) Vgl. March, J.G. u. Simon, H.A.: Organizations, NewYork London 1958, S. 4

d.h. die Frage danach, wo die Grenzen der Organisation liegen. Sind nur die formalen Aspekte, d.h. diejenigen Interaktionen und Aktivitäten gemeint, die in der "Soll-Organisation" angegeben sind oder gehören dem sozialen System der Organisation auch andere Beziehungen an und welche ? Um diese Frage beantworten zu können, muß auf die Problematik der formalen und informalen Organisation eingegangen werden. Beantwortung der Frage nach den möglichen Beziehungen und Verhaltensweisen in einer Organisation ist für diese Arbeit von Bedeutung, da dadurch auch die Grenzen der Autoritäts- und Machtstruktur bestimmt werden.

2. Formale und informale Organisation

Die Problematik der formalen und informalen Organisation gewann seit der "Entdeckung" der informalen Gruppen im Betrieb durch Mayo ¹⁾, Roethlisberger und Dickson ²⁾ u.a., zunehmend an Bedeutung. Auf diese Forscher geht die Theorie zurück, daß die informale Organisation eine Ordnungsleistung kleiner, emotional gebundener Gruppen sei, die sich gegen die formale Organisation verteidigten. Diese Theorie bildet eine Ergänzung der wirtschaftswissenschaftlichen Theorie der Organisation, die von dem "Scientific Management" Taylor's ³⁾ ausging und vor allem auf die größtmögliche Effektivität Wert legte. Diese sog. Maschinentheorien ⁴⁾ behandeln vor allem den Prozeß der Aufgabenspezialisierung, die Standardisierung des Rollenverhaltens und die Einheit der

-
- 1) Vgl. Mayo, E.: The Social Problems of an Industrial Civilization, London 1949, S. 53 ff
 - 2) Vgl. Roethlisberger, F.J. u. Dickson, W.J.: Management and the Worker, Chicago Cambridge/mass. 1964, 24.Aufl.S.49f
 - 3) Vgl. Taylor, F.W.: Die Grundsätze wissenschaftlicher Betriebsführung, München Berlin 1913, S. 7 - 30
 - 4) Vgl. Darstellung der Maschinentheorien bei March u. Simon, a.a.O., S. 12 - 33

Befehlsgewalt verbunden mit der Zentralisierung des Entscheidungsprozesses. Vernachlässigt werden die zwischenmenschlichen Beziehungen und die sich daraus ergebenden Konsequenzen für das Organisationsgeschehen.

Der formalen Organisation ist das soziale System der formalen Gruppe am ähnlichsten, der Unterschied besteht hauptsächlich in der Größe und damit in der stärkeren Ausprägung von Merkmalen, wie Formalisierung, Arbeitsteilung und Machtverteilung. Mit wachsender Größe wächst die Wahrscheinlichkeit des Auftretens von Untergruppen, d.h. eine große Gruppe wird zu einer immer komplexeren Kombination von voneinander abhängigen und sich beeinflussenden Untergruppen. Diese Untergruppen bilden sich sowohl auf der horizontalen als auch auf der vertikalen Interaktionsebene. In anderen Worten ausgedrückt: Größe korreliert stark mit struktureller Komplexität.¹⁾

Die formale Gruppe stellt eine Form der Kleingruppe dar, sie ist um einer sachlichen Aufgabe willen geschaffen, ihre Angehörigen unterliegen einem institutionellen Zwang.

Scharmann charakterisiert die formale Gruppe folgendermaßen: " Sie verdanken ihre Entstehung bewußter Planung und sind die eigentlichen Träger der Betriebsfunktionen (.....) sie sind ein durch die Betriebsorganisation zufällig bedingtes räumliches und zeitliches Nebeneinander von innerlich unverbundenen Arbeitskräften....".²⁾

Die Elemente der formalen Gruppe bilden Individuen bzw. deren

1) Vgl. Hertzler, J.O.: a.a.O., S. 21

2) Scharmann, Th.: a.a.O., S. 107

Interaktionen und Aktivitäten, die Elemente der Organisation dagegen bilden Gruppen bzw. deren Interaktionen und Aktivitäten. Die Elemente der formalen Organisation bilden formale Gruppen, wie sie oben beschrieben wurden.

Renate Mayntz beschreibt die formale Organisation als die "soziale Soll-Organisation des Betriebes," an der sich das tatsächliche Verhalten der Betriebsangehörigen ausrichtet, auch wenn sie es nicht genau verwirklichen." ¹⁾ Unter der formalen Organisation wird das in Regeln, der Verfassung u.ä. festgelegte Schema verstanden. Es wäre sicher falsch, den Organisationsplan allein als formale Organisation zu bezeichnen, da dieser nur den technisch effektivsten Ablauf festlegt, Rolle, Status und Verhaltensnormen, die die soziale Integration und Kooperation bewirken, aber nicht berücksichtigt. ²⁾

Die folgende Beschreibung der formalen Organisation durch Roethlisberger und Dickson bezieht sich, wie zahlreiche andere auch, zwar auf den Betrieb als der am besten erforschten Organisation, doch läßt sie sich auch auf andere Organisationen übertragen. Sie beschreiben die soziale Organisation als teilweise formalisiert, d.h. sie besteht aus zahlreichen Ebenen, die die verschiedenen Arbeitnehmer voneinander trennen. Diese Ebenen sind gut definiert und alle formalen Befehle, Instruktionen usw. werden ihnen zugeordnet. Die festgelegten menschlichen Beziehungen, definiert durch Kanäle, Regeln, Bestimmungen der Organisation, werden als formale Organisation bezeichnet. ³⁾

-
- 1) Mayntz, R.: Die soziale Organisation des Industriebetriebs, Stuttgart 1958, S. 14
 - 2) Vgl. Lepsius, R.: Industrie und Betrieb in: König, R. Soziologie, Frankfurt 1958, S. 122 ff, S. 127
 - 3) Vgl. Roethlisberger, F.J., Dickson, W.J.: Formal and Informal Status in: Reader in Bureaucracy, ed. Merton, R.K. New York 1952, S. 255-258

Wie schwierig die Bestimmung der formalen Organisation ist, zeigt sich am Beispiel solcher Organisationen, die keine schriftlich fixierten Regelungen der Beziehungen zwischen ihren Elementen besitzen. Besteht die formale Organisation in den Köpfen der Planer, in den Vorstellungen der Führungsgruppe, in den Vorstellungen der Mitgliedschaft? Geht man davon aus, dass die formale Organisation zur effektivsten Erfüllung der Organisationsziele dient, so könnte man alle diejenigen, von Führern und Mitgliedschaft als "rechtmäßig" anerkannten und gewünschten Beziehungen der formalen Organisation zurechnen, die zur Erfüllung der Organisationsziele beitragen.

Da nun die formale Organisation als geplantes Beziehungsschema nicht den Bedürfnissen der Individuen entspricht, wird allgemein behauptet, die formale Organisation rufe zwangsläufig eine informale Organisation oder informale Gruppen hervor. Als Vertreterin dieser Ansicht sei Mayntz genannt: "Das formelle Organisationsschema wird also im Konkreten abgewandelt, weil die die formellen Positionen einnehmenden Menschen nicht dem Menschenbild der formellen Organisation entsprechen." ¹⁾ Oder auch Roethlisberger und Dickson: "The formal organization cannot take account of the sentiments and values residing in the social organization by means of which individuals or groups of individuals are informally differentiated, ordered and integrated. Individuals in their associations, with one another in a factory build up personal relationships. They form into informal groups, in terms of which each person achieves a certain position or status." ²⁾

1) Mayntz, R.: Die soziale Organisation des Industriebetriebs, a.a.O., S. 43

2) Roethlisberger, F.J. und Dickson, W.J.: a.a.O., S. 256

Da ein abstraktes Beziehungsmuster niemals eine empirische Ganzheit beschreiben kann, macht die formale Organisation nur einen Teil der sozialen Organisation aus.

Selznick ¹⁾ u.a. behaupten die Unselbständigkeit formaler und informaler Organisationen. Beide werden erst gemeinsam in der sozialen Organisation realisiert und sind nicht als getrennte soziale Systeme zu betrachten. So auch Atteslander: "...denn die formale Organisation ist immer nur theoretisch faßbar. Es entspricht ihr nirgends eine soziale Wirklichkeit." ²⁾ Auch Mayntz erklärt, daß die Unterscheidung zwischen formaler und informaler Organisation nur analytisch zu treffen sei. ^{2a)}

Über den Begriff der informalen Organisation besteht keineswegs Einigkeit. Einige Forscher sprechen von informaler oder informeller Organisation, so Mayntz, Roethlisberger und Dickson. ³⁾ Andere wiederum sprechen von informalen Gruppen innerhalb formaler Organisationen. Als Beispiel sei Lepsius genannt: "Alle sich daneben spontan bildenden Beziehungen, die zu einer Vielzahl von sozialen Gruppierungen im Betrieb führen, bezeichnet man in deutlicher Abhebung von der formalen Organisation als informelle Gruppe." ⁴⁾

-
- 1) Vgl. Selznick, Ph.: "Foundations of the Theory of Organizations" ASR Vol III., 1948 Nos. 1 - 6, S. 25 - 35, S. 25
- 2) Atteslander, P.: Konflikt und Kooperation im Industriebetrieb. Probleme der Sozialforschung in internationaler Sicht. Köln u. Opladen 1959, S. 60
- 2a) Vgl. Mayntz, R.: Soziologie der Organisation, a.a./O., S. 108 f
- 3) Roethlisberger u. Dickson: a.a.O., S. 256
- 4) Lepsius, R.: Industrie und Betrieb, in: Soziologie, ed. König, R., Frankfurt 1958, S. 122 ff., S. 131

König spricht in diesem Zusammenhang von spontanen Gruppen. ¹⁾ Atteslander weist auf die Möglichkeit hin, daß sowohl lose verbundene informale Gruppen als auch eine informale Organisation existieren können.

"Wichtig erscheint der Hinweis, daß die informalen Gruppen noch keineswegs die betriebliche informale Organisation ausmachen. Die informalen Gruppen sind oft nur durch sogenannte Schlüsselpersonen miteinander verbunden." ²⁾ Leider wird nirgendwo angegeben, wie nun genau die informale Organisation aussieht. Diese ungenaue Bestimmung der informalen Organisation oder der informalen Gruppen führt zu einem Widerspruch: Zum einen wird behauptet, die formale Organisation rufe zwangsläufig informale Gruppen hervor, zum anderen, diese Gruppen existierten unabhängig von der formalen Organisation. ³⁾

Auch Irle weist auf diesen Widerspruch hin und behauptet, daß der Grund dieser Widersprüchlichkeit in der ungenauen Definition dessen, was formale Organisation ist, liegt: Die Planung der zu etablierenden Organisation, oder das Schema des formalen Anteils der bestehenden sozialen Organisation oder diese formalen Bestandteile selbst. ⁴⁾

Es soll nun untersucht werden, was unter formalem und informalem Verhalten zu verstehen ist, um so der Frage nach den formalen und informalen Organisationen näherzukommen.

1) Vgl. König, R.: Die informellen Gruppen im Industriebetrieb, in: Organisation, ed. Schnauffer, E. Agthe, K., Berlin u. Baden-Baden 1961, S. 55 ff

2) Atteslander, P.: Konflikt und Kooperation im Industriebetrieb, Köln und Opladen 1959, S. 62

3) Vgl. Lepsius, R.: a.a.O., S. 131, Mayntz, R.: a.a.O., S. 13

4) Vgl. Irle, M.: a.a.O., S. 33

Das Begriffspaar formal - informal kann in verschiedener Weise verwendet werden. Gegen die Verwendung im Sinne formal - rational und informal - nichtrational ist einzuwenden, daß subjektiv gesehen Handlungen rational sein können, die es objektiv gesehen nicht sind, und umgekehrt. Auch die Unterscheidung zwischen formal - mächtig und informal - machtlos ist nicht haltbar, da informale Gruppen starke Macht ausüben können. Wird vom Organisationsziel ausgegangen und alles Verhalten als informal bezeichnet, das in keinem Zusammenhang zum Ziel oder Zweck der Organisation steht, so würde die informale Organisation oder würden die informalen Gruppen aufgrund dieses fehlenden Zusammenhanges zum Organisationsziel nicht zur sozialen Organisation gehören. Wird alles Verhalten als informal bezeichnet, das nicht in Regelungen festgelegt ist, so ist dagegen einzuwenden, daß menschliches Verhalten niemals so festgelegt werden kann, daß keine Variationsmöglichkeiten mehr gegeben sind. Außerdem wäre diese Unterscheidung nur dann anwendbar und sinnvoll, wenn eine Organisation ein stark formalisiertes Netz von Verhaltensregelungen aufwiese. Dubin trifft eine brauchbare Unterscheidung des zuletzt als informal bezeichneten Verhaltens, die die gemachten Einwände entkräftet: Er trennt das zuletzt als informal bezeichnete Verhalten in nichtformales und in informales Verhalten. Unter nichtformalem Verhalten versteht er dasjenige Verhalten, das das formale Verhaltenssystem in den erlaubten, d.h. nicht verbotenen Grenzen modifiziert. Dabei liegt wohl der Gedanke zugrunde, daß menschliches Verhalten nur begrenzt formalisierbar ist. Das informale Verhaltenssystem umfaßt den Bereich der direkten zwischenmenschlichen Beziehungen freiwilligen Charakters. ¹⁾

1) Vgl. Dubin, R.: The World of Work, New York 1958, S. 61 - 73

Auch Argyris weist darauf hin, daß die Bildung informeller Gruppen nur eine der möglichen Reaktionen Angehöriger formaler Organisationen darstellt. Als andere Möglichkeiten nennt er u.a.: Verlassen des Verbandes, Aufsteigen in der Hierarchie, Apathie u.ä.¹⁾

Gemeinsam ist beiden Forschern, daß sie auf mögliches Verhalten als Reaktion auf die formale Organisation hinweisen, das nicht in der Bildung informeller Gruppen besteht, sondern ein durch die formale Organisation bedingtes, nicht auszuschließendes Verhalten darstellt. Beachtet man die Klagen der Gewerkschaftsfunktionäre über die Stagnation des Mitgliederbestandes, über Apathie und Desinteresse, so ist man geneigt, in zahlreichen Organisationen dem "nicht-formalen" Verhalten eine große Bedeutung als Reaktion auf die formale Organisation beizumessen. Die Prüfung der Frage, welche Reaktionen sich in verschiedenen Organisationstypen auf die Anforderungen der formalen Organisation einstellen, wäre sehr interessant. Viel spricht dafür, daß die hauptsächliche Reaktion in Organisationen mit starkem, durch die Arbeitsverrichtung bedingtem Mitgliederkontakt und einer gewissen Zwangsmitgliedschaft in der Bildung informeller Gruppen besteht, also in Betrieben, Schulen, Gefängnissen usw.

Da eine strenge Unterscheidung eines formalen und informellen Verhaltens infolge der zahlreichen Zwischenformen, die durch die nur begrenzte Formalisierbarkeit menschlichen Verhaltens bedingt sind, nicht möglich ist, entfällt auch eine strenge Unterscheidung in formale Organisation und in informale Organisation bzw. in formale Gruppen. Alle diese Beziehungen bedingen sich gegenseitig und gehen ineinander über.

1) Vgl. Argyris, Ch.: "Personality and Organization" - The conflict between system and the individual, New York 1957 S. 118 ff

In jedem Verhalten mischen sich formale, informale und nichtformale Elemente. Aufgrund dieser Unterscheidungsschwierigkeiten kann in der Realität nur zwischen einem allgemein akzeptierten, festgelegten Verhaltensmuster zur effektiven Erfüllung der Organisationsziele als der formalen Organisation einerseits und einem konkreten Verhalten, indem sich das festgelegte Verhaltensmuster mit nichtformalem und informalem Verhalten mischt, unterschieden werden. Das erstgenannte Verhalten wäre der formale Aspekt der Organisation, der von dem letztgenannten Verhalten als der konkreten oder der sozialen Organisation abzuheben ist. Die soziale Organisation enthält sowohl den formalen Aspekt als auch die in der Organisation bestehenden informalen Gruppen und die nichtformalen Verhaltensweisen.

Luhmann führt eine ähnliche Trennung durch. Er geht von Verhaltenserwartungen als den Elementen des sozialen Systems aus. Er unterscheidet zwischen

1. dem konkreten Handlungssystem, das durch Erwartungen verschiedenster Art geordnet ist und
2. der formalen Organisation als einer Teilstruktur formalisierter Erwartungen, die in Regeln festgelegt sind und sich als besonders wichtig für das gesamte Organisationsgeschehen erweisen.

Die gesamte Organisation umfaßt sowohl die formalisierten Erwartungen als auch die verschiedenen anderen im System vorhandenen Verhaltenserwartungen.¹⁾

Die formale Organisation kann mit der formalen Struktur als fixer Beziehung zwischen den Elementen gleichgesetzt werden. Die Struktur der gesamten sozialen Organisation jedoch kann nicht mit dieser gleichgesetzt werden, da die Struktur nur das relativ dauernde und stabile Beziehungsnetz meint.

1) Vgl. Luhmann, N-: a.a.O., S. 27 ff, S. 38

Die Gesamtstruktur der Organisation enthält wirksam werdende Verhaltensweisen der Formalstruktur wie auch alle jene anderen Beziehungen, die das Merkmal der relativen Dauer und Stabilität erfüllen.

III. Merkmale von Organisationen

1. Formalisierung

Das Merkmal der Formalisierung, d.h. die Festlegung der Beziehungen zwischen den Individuen und Gruppen der Organisation, ist für die Funktionsfähigkeit der Organisation von größter Bedeutung. Diese Formalisierung wird in allen anderen Strukturmerkmalen wirksam, in der Kommunikationsstruktur, der Arbeitsteilung, der Machtstruktur und in den Zielen. Die Notwendigkeit verbindlicher Regeln für die Mitglieder einer Organisation ergibt sich aus den verschiedensten Aufgaben, der Notwendigkeit der Koordination im Hinblick auf bestimmte Ziele, Prinzipien; und der Notwendigkeit der Koordination der Erwartungen der Mitglieder. ¹⁾

Um bestimmte Ziele und die damit verbundenen Aufgaben erfüllen zu können, bedarf die Organisation eines gewissen Maßes an Formalisierung und wie häufig betont wird, rationaler Planung. Das Ergebnis des Formalisierungs- und Planungsprozesses manifestiert sich in der formalen Organisation, von der bereits die Rede war.

Das Merkmal der Rationalität wird in der Literatur nicht genau geklärt, Einwände dagegen finden sich z.B. bei Irle. ²⁾

1) Vgl. auch Hertzler, J.O.: a.a.O., S. 6

2) Vgl. Irle, M.: a.a.O., S. 15 f

Es scheint, als sei mit dem Merkmal der Rationalität die Ermöglichung größter Effektivität und damit die Ausschaltung von Elementen gemeint, die der Zielverwirklichung entgegenstehen. Als Vertreter derjenigen Autoren, die die Rationalität der Organisation betonen, seien hier Argyris und Mayntz genannt. Argyris erscheint die logische Fundierung oder essentielle Rationalität als wichtigstes Merkmal der formalen Organisation.¹⁾ Ähnlich Mayntz: "Gemeinsam ist ihnen drittens, daß sie im Hinblick auf die Verwirklichung dieser Zwecke und Ziele zumindest der Intention nach rational gestaltet sind."²⁾ Diese rationale Gestaltung wird in Plänen, Verfassungen und Regelungen niedergelegt, darin also, was Bakke als die "Organizational Charter" bezeichnet und die mindestens folgende Angaben enthält: Den Namen der Organisation, ihre Funktionen in Bezug auf ihre Umgebung und ihre Mitglieder, das Hauptziel, die hauptsächlichsten Aktivitäten, die Rechte und Pflichten der Organisation und ihrer Mitglieder.³⁾

Je stärker das Verhältnis der einzelnen Elemente einer Organisation zueinander von festgelegten Regelungen bestimmt wird, in umso größerem Maße ist die Organisation formalisiert. Tsouderos beschreibt die Formalisierung folgendermaßen: "Formalization- a sequential, stage-by-stage developement of organizational activity over time, a standardization of social relationships and finally as an increasing bureaucratization of the organization."⁴⁾

Mayntz weist darauf hin, daß die Formalisierung nicht mit der Bürokratisierung im Sinne Max Webers verwechselt

-
- 1) Vgl. Argyris, Ch.: "Personality and Organization" - The Conflict between System and the Individual. NewYork 1957, S. 54
 - 2) Mayntz, R.: Soziologie der Organisation, a.a.O., S. 36
 - 3) Vgl. Bakke, E.W.: Concept of the Social Organization, a.a.O., S. 38
 - 4) Tsouderos, J.E.: Organizational Change in Terms of a Series of Selected Variables, in: ASR, Bd.20, Nr.2, April 1955, S. 206 - 210, S. 206

werden darf, da zwar alle Merkmale der Formalisierung im Begriff der Bürokratisierung enthalten sind, dieser Begriff jedoch wesentlich mehr Bedingungen enthält.

"Bürokratische Organisationen im Sinne Max Webers zeichnen sich durch eine Regelordnung, durch eine genaue Abgrenzung der Kompetenzen aus. Außerdem sind die Anordnungsbefugnisse festgelegt. Diese Merkmale bestimmen die Formalisierung. Sie gelten, wenn auch unter Umständen nicht sehr stark ausgeprägt, für alle Organisationen. Die weiteren Merkmale der Bürokratisierung nach M.Weber gelten für den Begriff der Formalisierung nicht. Diese sind u.a.: etwa ein hierarchischer Aufbau, Trennung von Amt und Person, hauptberufliche Tätigkeit und feste Besoldung, Aufstiegsmöglichkeiten in der Organisation usw." ¹⁾

Der Begriff der Formalisierung ist allgemeiner als derjenige der Bürokratisierung. Die Bürokratisierung stellt ein extrem starkes Maß an Formalisierung dar. Wahrscheinlich ist, daß die starke Formalisierung einer Organisation zwangsläufig zu einer Bürokratisierung führt, dies ist z.B. die Ansicht Tsouderos.

Die Formalisierung einer Organisation ist notwendig zur Erfüllung der Funktionen der Organisation im Hinblick auf die Organisationsziele. Die Formalisierung macht die Organisation von ihren konkreten Mitgliedern in gewisser Weise unabhängig, da deren Verhalten sich an den formalisierten Erwartungen der organisatorischen Regelungen orientieren muß. Diese Erwartungen, die mit den Erfordernissen der Mitgliedsrolle verbunden sind, stellt Luhmann, wie bereits erwähnt, in den Mittelpunkt seiner Analyse und rollt von diesem Aspekt her die Funktionen der Formalisierung auf. Zweck und Herrschaft sind für ihn nur Vorzugsthemen der Formalisierung, das charakteristische besteht in der Aussonderung besonderer Erwar-

1) Vgl. Weber, M.: Wirtschaft und Gesellschaft, Tübingen 1947, 3.Aufl., S. 650 - 679

tungen als Mitgliedschaftsbedingung. "Wir wollen eine Erwartung daher als formalisiert bezeichnen, wenn sie in einem sozialen System durch diese Mitgliedschaftsregel gedeckt ist, d.h. wenn erkennbarer Konsens darüber besteht, daß die Nichtanerkennung oder Nichterfüllung dieser Erwartung mit der Mitgliedschaft unvereinbar ist." ¹⁾ Die Mitglieder stellen sich durch diese formalisierten Erwartungen auf den Unterschied zwischen dienstlich und persönlich ein und sind bereit, in bestimmten Grenzen Anordnungen zu befolgen, ohne daß diese begründet werden müssen. Es kann durch die Formalisierung eine gewisse Bereitschaft der Mitglieder zu Handlungen unterstellt werden, ohne daß vorher die Motivation der Mitglieder geprüft werden muß, außerdem kann in genanntem Unterschied auch ein Entlastungsmoment gesehen werden.

Der Formalisierungsgrad einer Organisation hängt von zahlreichen Faktoren ab, von denen nur einige genannt sein sollen: Von der Art der Ziele und der Schwierigkeit der Zielerreichung, von der Herrschaftsform, den Mitgliedern und ihren Erwartungen, von der Art der Mitgliedschaft etc.

2. Kommunikationsnetz

Die Bedeutung der Interaktion oder Kommunikation, da ja vor allem die sprachliche Verständigung relevant ist, geht bereits aus der Definition des sozialen Systems hervor. Als Elemente des sozialen Systems wurden die Beziehungen zwischen den darin enthaltenen Individuen und/oder Gruppen genannt, also deren Interaktionen und Aktivitäten. Ohne Kommunikation wäre keine Organisation denkbar, da Arbeitsteilung, Koordination, Anordnungsbezugnis und Ähnliches, Verständigung unter den Mitgliedern erfordern. Ohne Kommunikation aber bestünde keine Möglichkeit das Verhalten von Individuen zu beeinflussen.

1) Luhmann, N.: a.a.O., S. 38 ff

Bakke bezeichnet das Kommunikationssystem als eine Hilfsgröße der anderen Faktoren in einer Organisation.¹⁾ Gerade in Organisationen als zielgerichteten, stark rollendifferenzierten Systemen sind Art und Inhalt der enthaltenen Kommunikationen von großer Bedeutung, da diese sehr stark auf den Entscheidungsprozeß einwirken. So gewinnt das Studium der Kommunikation in Organisationen besondere Bedeutung, da durch Größe und hohen Grad an Komplexität, dem Zwang effektiv zu sein und durch die stark entwickelte Kontrollstruktur sowohl ein ausgedehntes differenziertes Kommunikationsnetz als auch spezielle Rollen und Mechanismen, die den Kommunikationsfluß aufrechterhalten, nötig sind.²⁾ Die Kommunikation kann die Mitglieder im Sinne des Organisationszieles motivieren, die Rollenbeziehungen, Normen und Werte verfestigen und zur Teilnahme der Mitglieder am Organisationsgeschehen führen.³⁾ Der Prozeß der Kommunikation verläuft in bestimmten Kanälen und findet seinen Schwerpunkt in bestimmten Personen oder Gruppen, deren Position im sozialen System so strukturiert sind, daß sie in starkem Maße zur Erfüllung der Funktionen des Systems beitragen und als Sammler und Verteiler von Informationen fungieren. Die Struktur der Kommunikationen unterscheidet sich in den verschiedenen sozialen Systemen und ist eng mit der jeweiligen Machtstruktur, dem Wertsystem, der Arbeits- und Funktionsteilung verbunden.

Wie zwischen einer Formalstruktur und einer Gesamtstruktur in Organisationen unterschieden wurde, kann auch zwischen einer formalen Kommunikationsstruktur und einer gesamten Kommunikationsstruktur unterschieden werden.

1) Vgl. Bakke, E.W.: Bonds of Organizations, An Appraisal of Corporate Human Relations, Hamden 1966, 2. Aufl. S. 77

2) Vgl. Etzioni, A.: A Comparative Analysis of Complex Organizations, Glencoe 1961, S. 137

3) Vgl. Eisenstadt, S.N.: Communication Processes among Immigrants in Israel, The Public Opinion Quarterly, Vol. XVI, 1952, S. 42-58, S. 56

Unter der formalen Kommunikationsstruktur sollen alle diejenigen Kanäle und Medien verstanden werden, die bewußt zur effektivsten Zielerreichung geplant sind. Als Beispiel Simon: "Communication may be formally defined as any process whereby decisional premises are transmitted from one member of an organization to another." ¹⁾ Ein weiteres Kennzeichen der formalen Kommunikationsstruktur besteht darin, daß sowohl Absender als auch Empfängerverhalten formalisiert, d.h. in Regeln festgelegt sind. Die formale Kommunikation fließt vor allem in vertikaler Richtung und vermittelt Befehle, Anordnungen und Informationen. Der größte Teil der formalen Kommunikation erfolgt schriftlich, mündliche Kommunikation findet sich im formalen Schema nur zu einem sehr begrenzten Teil. Die formale Kommunikationsstruktur gewährleistet das Funktionieren der Organisation.. Diejenige Kommunikation, die durch formale Kanäle fließt, wird effektiv durch die Autorität, die ihr dieser "offizielle" Charakter verleiht.

Im Gegensatz zur formalen Kommunikation, die an den Funktionen der Organisation orientiert ist, beruht die informale Kommunikation auf den freiwilligen sozialen Beziehungen der Mitglieder. Neben den formalen und informalen Kommunikationen lassen sich auch Kommunikationser feststellen, die weder völlig dem formalen, noch dem informalen Kommunikationssystem zuzurechnen sind. So kann etwa ein formaler Befehl in einer Weise erteilt werden, daß er nicht mehr den Befehlscharakter einer formalen Kommunikation trägt. Diese Kommunikationen sollen nach der oben getroffenen Unterscheidung als nichtformal bezeichnet werden. Sehr wichtig ist das informale Kommunikationsnetz, das das formale Netz ergänzen kann oder aber, worauf besonders Simon hin-

1) Simon, H.A.: Administrative Behavior, New York 1961, S. 154

weist, von einigen Individuen oder Gruppen für deren persönliche Ziele benutzt werden kann.¹⁾

In der Literatur finden sich zahlreiche Einteilungen der Kommunikationen, von denen einige hier genannt sein sollen. March und Simon differenzieren Kommunikationen in Organisationen nach der Absicht, die ihnen zugrunde liegt, und bilden folgende Kategorien:

- 1.) Communication for non-programmed activity
- 2.) Communication to initiate and establish programs, including day-to-day adjustment or coordination of programs
- 3.) Communication to provide data for application of strategies
- 4.) Communication to evoke programs (...)
- 5.) Communication to provide information on the results of activity." 2)

Diese Einteilung entfernt sich von der sehr vereinfachenden Klassifizierung in formale und informale Kommunikationen. Auch Eisenstadt weicht von dieser ab und trennt zwischen technischer Kommunikation, cognitiver Kommunikation (z.B. politische Interessen, Sport) und normativer Kommunikation, womit die Umformung und Aufrechterhaltung sozialer Normen gemeint ist.³⁾ Etzioni unterscheidet zwischen zwei verschiedenen Kommunikationsnetzen, nämlich dem instrumentellen und dem expressiven Kommunikationsnetz, wobei instrumentelle Kommunikation Information und Wissen weiterleitet und so bestimmte Orientierung erlaubt, expressive Kommunikation dagegen Attitüden, Normen und Werte ändert oder verstärkt.⁴⁾

Die genannten Klassifizierungen überschneiden sich zum Teil. Welches Schema man zugrunde legt, wird durch den jeweiligen Untersuchungszweck bestimmt.

1) Vgl. Simon, H.A.: a.a.O., S. 161

2) March, J.G. u. Simon, H.A.: a.a.O., S. 161

3) Vgl. Eisenstadt, S.N.: Essays on Comparative Institutions, New York, London, Sydney 1965, S. 34

4) Vgl. Etzioni, A.: A Comparative Analysis, a.a.O., S. 138

Neben dem Inhalt der Kommunikation ist die Richtung des Kommunikationsflusses von Bedeutung. Vertikale Kommunikation kann aufwärts oder abwärts fließen, horizontale Kommunikation besteht vor allem zwischen im Rang Gleichgestellten. Bei der Untersuchung der Kommunikationsrichtung müssen auch vorhandene Lücken und Schwerpunkte beachtet werden.

Dabei sei auf die "Theorie der Graphen" von Cartwright verwiesen; mit dieser Methode läßt sich der Kommunikationsfluß mit seinen Schwerpunkten und Lücken anschaulich darstellen. Cartwright unterscheidet die direkten Verbindungen, die Linien, von den indirekten Verbindungen, den Pfaden. Besonders wichtig sind die Schnittpunkte, die diejenigen Stellen in der Organisation bezeichnen, in denen zahlreiche Kommunikationen zusammenlaufen und bei deren Wegfall oder Nichtfunktionieren Kommunikationslücken entstehen. ¹⁾

Die Untersuchung der Frage, welcher Typ von Kommunikationsnetzen der für eine Organisation effektivste ist, steckt noch in den Anfängen, z.B. Leavitt, ²⁾ Heise und Miller ³⁾ untersuchen diese Frage in kleinen Gruppen und unterscheiden zwischen dem Kreis, der Kette, dem Y und dem X als grundsätzlichen Netztypen. Dubin untersucht Kommunikationsnetze in Organisationen. Er unterscheidet drei grundsätzliche Verbindungsmuster zwischen den Elementen in einer Organisation:

1. die Reihe in vertikaler und horizontaler Richtung
2. die radiale Verbindung, in der ein Element mit allen anderen verbunden ist und
3. die circuläre Verbindung, in der jedes Element mit jedem anderen verbunden ist.

1) Vgl. Cartwright, D.: The Potential Contribution of Graph Theory to Organization Theory, in: Haire, M. ed. Modern Organization Theory, New York-London 1959, S. 254 - 272

2) Vgl. Leavitt, H.H.: Some Effects of Certain Communication Patterns on Group Performance in: Journal of Abnormal and Social Psychology, Bd.46, Nr.1, 1951, S. 38 - 50

3) Vgl. Heise, G.A. u. Miller, G.: Problem Solving by Small Groups Using Various Communication Nets in: Journal of Abnormal and Social Psychology, Bd.46, 1951, S.327 - 343

Diese grundsätzlichen Verbindungsmuster kombiniert er und erhält so eine Reihe von Netztypen. ¹⁾

Die genannten Untersuchungen deuten darauf hin, daß die strukturlosen Netze, in denen jeder mit jedem jederzeit in Kommunikation treten kann, auch die leistungsschwächsten sind. Die hierarchischen Netzstrukturen führen zwar zu einer raschen Übersicht über die vorhandenen Informationen, bedeuten aber gleichzeitig eine Beschränkung der Kommunikationsmöglichkeiten, so daß eine Ausschöpfung aller dieser Möglichkeiten nicht gewährleistet ist. Bei weniger hierarchischen Netzen werden zwar die vorhandenen Informationen ausgeschöpft, doch besteht die Gefahr der zu langsamen Aktionen bzw. garkeiner Aktionen. Welches Kommunikationsnetz für eine bestimmte Organisation am effektivsten ist, hängt vor allem von den Organisationszielen und der Herrschaftsstruktur ab. Alle genannten Merkmale sind eng miteinander verbunden und bedingen sich in einem großen Ausmaß gegenseitig.

3. Arbeits- und Funktionsteilung

Die Arbeits- und Funktionsteilung in einer Organisation liegt in der Notwendigkeit der Zielverfolgung und der damit verbundenen verschiedenartigen Aufgaben begründet. Infolge der Größe der Organisation ist die Anzahl und die Differenzierung der Arbeitsrollen größer als in anderen sozialen Systemen. Art und Anzahl der verschiedenen Arbeitsrollen in einer bestimmten Organisation hängen vom Ziel, der Herrschaftsform und dem Grad der Formalisierung ab.

Da in Organisationen Rollen in gewissem Maße formalisiert sind, bilden sie mehr als eine Funktion der sozialen Gegebenheiten als der Persönlichkeit, die sie spielt. Rollen in Organisationen sind außerdem im

1) Vgl. Dubin, R.: Stability of Human Organizations, In: Haire Modern Organizations, a.a.O., S. 218 - 254

Gegensatz zu anderen sozialen Systemen, etwa der informellen Gruppe, relativ stabil und relativ genau definiert; eine Voraussetzung für einen reibungslosen Arbeitsablauf. So behaupten Katz und Kahn, daß Rollen in ihrer reinen organisatorischen Form standardisierte Verhaltensmuster darstellen, deren Übernahme von allen Personen gefordert wird, die in einer gegebenen funktionalen Beziehung stehen und zwar unabhängig von persönlichen Wünschen oder von Verpflichtungen gegen andere. ¹⁾ Diese Ansicht wurde bereits bei der Besprechung des Ansatzpunktes von Luhmann erwähnt.

Diese besondere Form von Rollen in Organisationen gewährleisten die weitgehend widerspruchslöse Ausführung der mit der jeweiligen Rolle verbundenen Aufgaben und damit die Möglichkeit der effektiven Koordination der Arbeit.

4. Autoritätsverteilung

Im sozialen System Organisation werden die verschiedensten Arten des Einflusses, auf die später eingegangen wird, wirksam.

Hier soll nur kurz auf eine Art des Einflusses, auf die Autorität, eingegangen werden, da die Verteilung der Autorität ein für Organisationen charakteristisches Merkmal darstellt, vergleichbar mit dem Merkmal der Führung in informellen Gruppen. Unter Autorität wird die an Amter und Positionen geknüpfte Macht verstanden, die in Plänen, Verfassungen und anderen Regelungen formalisiert ist.

1) Vgl: Katz, D. u. Kahn, R.L.: The Social Psychology of Organizations, New York-London-Sydney 1966, S.37

Es ist notwendig, die Begriffe der Position, des Amtes und der Rolle in Bezug auf Autoritäts- und Machtstrukturen zu unterscheiden.

Die Begriffe der Position und des Amtes stehen zueinander im Verhältnis des Allgemeinen zum Speziellen.

Eine Position beinhaltet eine Reihe von Rechten und Pflichten im Verhältnis zu anderen Positionen; sie zeigt immer, wie Verhalten sein sollte und nicht, wie es wirklich ist. ¹⁾

Ein Amt ist eine Position, die besondere Merkmale aufweist, d.h. eine Position kann Amtscharakter haben.

Während Positionen in allen sozialen Systemen vorhanden sind, wird der Begriff des Amtes meist für Positionen in bürokratischen Organisationen gebraucht; der Amtsbegriff ist eng mit der Herrschaftssoziologie Max Webers verbunden ²⁾. Ein Amt erfordert die volle Arbeitskraft des Inhabers, ist also Beruf, der eine bestimmte Treuepflicht erfordert. Die Amtsführung erfolgt nach generellen, mehr oder minder festen und erschöpfenden erlernbaren Regeln. ³⁾

Verwirklicht nun ein Individuum die Rechte und Pflichten, die eine Position ausmachen, so spielt es eine Rolle.

Die Rolle stellt also den dynamischen Aspekt der Position dar; da verschiedene Individuen dieselbe Rolle verschieden spielen werden enthält die Rolle ein personales Element. ⁴⁾

Position und Amt sind als statische Größen der Autoritätsstruktur, die Rolle als dynamische Größe der Machtstruktur zuzuordnen.

Da menschliches Verhalten nie völlig durch Regeln festgelegt werden kann, ist es nötig, Positionen zu schaffen, deren Inhaber kraft dieser Position Anweisungen erteilen können. Blau nennt die legitime Autorität die Basis der Organisation, da sie die effektive Koordinierung und damit die Ausnutzung der Kräfte der Organisation möglich macht. ⁵⁾

1) Vgl: Homans, G. a.a.O., S.37f

2) Vgl: Weber, M., a.a.O., S. 691ff

3) Vgl: Weber, M., a.a.O., S. 704ff

4) Vgl: Homans, G. a.a.O., S.37f

5) Vgl: Blau, G.M., Exchange and Power in Social Life, New York 1964, S.23

Bakke spricht ferner von der Notwendigkeit, unwillige Mitglieder zu Handlungen zu überreden oder zu zwingen, die mit den Handlungen der betreffenden Gruppe oder der ganzen Organisation in Einklang stehen. Außerdem müssen Informationen geprüft und eventuell neue Entschlüsse gefaßt werden.¹⁾

Die Autoritätsperson in Organisationen leitet ihre Macht von einem beschriebenen Amt mit bestimmten Befugnissen ab; das bedeutet, daß der Inhaber einer Position in Organisationen sachlich, zielbetont und auf eine große Anzahl von Personen bezogen entscheiden und anweisen kann, ohne daß er mit diesen Personen in Kontakt treten muß. Kraft seines Amtes kann er ein gewisses Maß an Gehorsam voraussetzen, so daß seine Anweisungen nicht infrage gestellt werden. Der Führer informeller Gruppen dagegen, dessen Macht an die soziale Anerkennung durch seine Gruppenmitglieder gebunden ist, benötigt den unmittelbaren Kontakt zu seinen Gruppenmitgliedern, ohne den seine Anweisungen nicht ausgeführt werden.

Institutionalisierte Mechanismen schreiben Amtsinhabern dagegen a priori eine überlegene Position über ihre Untergebenen zu.

Die Notwendigkeit einer Autoritätshierarchie in Organisationen resultiert einmal aus der begrenzten Kontrollspanne einer Person, also der begrenzten Anzahl anderer Personen, die durch eine Person angewiesen und überwacht werden können, zum anderen daraus, daß die Ausübung der Befehlsgewalt auf jeder höheren Stufe größere Fähigkeiten erfordert und damit auch mehr Bereitwilligkeit, Verantwortung für die Organisation zu übernehmen. Autorität ist ein wesentliches Merkmal, das in seiner starken Ausprägung in Organisationen diese von anderen sozialen Systemen unterscheidet.

1) Vgl. Bakke, E.W.: Bonds of Organization, a.a.O., S. 50

Auch Hertz und Livingstone betonen die Autorität als wichtigstes Organisationsmerkmal, weisen aber darauf hin, daß die Autoritätsverteilung nicht das einzige Unterscheidungsmerkmal zu anderen sozialen Systemen bildet.¹⁾

In jeder Organisation besteht eine Autoritätsstruktur, d.h. eine Anzahl von Positionen mit abgegrenzten, unterschiedlichen Kompetenzen. Diese Autoritätsstruktur darf nicht mit einer autoritären Organisationsstruktur verwechselt werden. Auch demokratische Organisationen weisen eine Autoritätsstruktur auf. Welches Ausmaß an Autorität in einer Organisation vorhanden ist und welche Form die Autoritätsstruktur aufweist, hängt wiederum eng mit den anderen Organisationsmerkmalen zusammen, mit der Art der Ziele, dem Grad der Formalisierung und der Art der Mitgliedschaft.

5. Zielbetonung

Zahlreiche Forscher, u.a. Simon, sehen den hauptsächlichsten Unterschied zwischen Organisationen und anderen sozialen Systemen in der Zielgerichtetheit der Organisationen. "The hierarchy of means and ends is as characteristic of the behavior of organization as it is of individuals. As a matter of fact, the mode of specialization which.... was called organization by purpose is nothing other than the arrangement of the organization structure to parallel the system of means and ends involved in the accomplishment of its purposes."²⁾ Ähnlich Mayntz: "Das gemeinsame Kennzeichen aller von der Soziologie als Organisationen bezeichneten Gebilde ist, daß in ihnen eine Mehrzahl von

1) Vgl. Hertz, D.B., Livingstone, R.T.: Contemporary Organizational Theory, A Review of Current Concepts and Methode, In: Human Relations, Vol. III. Nr.4, London 1950 S. 385

2) Simon, H.A.: "Administrative Behavior"-A Study of Decision-making Process in Administrative Organizations, New York 1959, S. 39

Menschen zur Erreichung eines spezifischen Ziels bzw. einer begrenzten Anzahl von spezifischen Zielen zweckbewußt und nach rationalen Gesichtspunkten zusammenwirkt." 1)

Auch für Etzioni sind Organisationen soziale Einheiten, die zum Zwecke einer Zielerfüllung entstanden sind. 2)

Der Rationalitätscharakter, der von Mayntz angenommen wird, wird u.a. von Thomson bestritten, der behauptet, daß die Zielsetzung in Organisationen nicht notwendig rational sei. 3)

Auf das Problem der Rationalität wurde bereits bei der Behandlung der Problematik der formalen und informalen Organisationen hingewiesen.

In der Literatur werden Ziele, Zwecke, aims, purposes, objectives, goals nicht sehr eingehend definiert. Entweder wird darauf hingewiesen, daß sie in der Verfassung enthalten seien, oder von der Führungsschicht vertreten würden, oder durch Umfragen festgestellt werden könnten. Eine dieser allgemeinen Definitionen soll als Beispiel für zahlreiche andere angeführt werden. Etzioni versteht unter einem Ziel "a state of affairs which the organization is attempting to realize. A goal is an image of a future state, which may not be brought about" 4)

Organisationsziele werden nach verschiedenen Gesichtspunkten eingeteilt. Mayntz unterscheidet zwischen selbst entwickelten und zugewiesenen, einmaligen und kontinuier-

-
- 1) Mayntz, R.: Die Organisationssoziologie und ihre Beziehungen zur Organisationslehre in: "Organisation" Hg. Schnauffer u. Agthe, Berlin - Baden-Baden 1961, S. 30
 - 2) Vgl. Etzioni, A.: Modern Organizations, a.a.O., S. 3
 - 3) Vgl. Thomson, J.D., McEwen, W.J.: Organizational Goals and Environment: Goal-Setting as an Interaction Process in: ASR Bd.23, Nr.1, Febr.1958, S.23-31, S. 23
 - 4) Etzioni, A.: A Comparative Analysis, a.a.O., S. 71

lichen, vagen und genau definierten Organisationszielen. ¹⁾

Perrow unterscheidet zwei Hauptkategorien von Zielen: den "official goals" als den allgemeinen Zielen der Organisation, wie sie in Verfassungen, Jahresberichten und anderen Veröffentlichungen angegeben werden und den "operative goals" als den Zwecken, die durch das tatsächliche Vorgehen der Organisation aufgezeigt werden. In gewissem Sinne sind die "operative goals" Mittel zur Erreichung der "official goals", aber je vager und abstrakter diese angegeben werden, umso stärker werden die Mittel in der Organisationsanalyse zu Zielen. ²⁾

Die Fragen, ob Ziele genau oder vage definiert sind, ob mehrere Ziele verfolgt werden, ob sich die Ziele der Mitgliedschaft und der Führungsschicht decken oder ob Unterschiede zwischen erklärten und tatsächlich verfolgten Zielen bestehen, sind für Organisationen von größter Bedeutung. Ziele erfüllen in Organisationen wichtige Funktionen: Sie ermöglichen eine Orientierung in Bezug auf die künftigen Aufgaben der Organisation, sie stellen Standards dar, an denen die Effektivität der Organisation gemessen werden kann und sie bilden nicht zuletzt die legitime Basis, die die Existenz und die Aktivitäten der Organisation rechtfertigt. Die Ziele einer Organisation sind eng mit der Herrschaftsstruktur, der Arbeitsteilung, der Formalisierung und der Art der Mitgliedschaft verbunden. Auf den Zusammenhang zwischen Zielen und Herrschaftsstruktur wird noch eingegangen. Als Beispiel dieses Zusammenhangs sei auf die Verbindung von Zielen mit der "Compliance" - Struktur durch Etzioni hingewiesen. Die "Compliance" - Struktur ist entweder "coercive", "utilitarian" oder "normative".

1) Vgl. Mayntz, R.: Soziologie der Organisation, a.a.O., S.58

2) Vgl. Perrow, Ch.: The Analysis of Goals in Complex Organizations in: ASR Bd.26, Nr.6 Dez. 1961, S.854-866

Es wurden kurz die wichtigsten Strukturmerkmale in Organisationen behandelt. Zwar läßt sich ein gewisses Maß an Planung, Formalisierung, Arbeitsteilung und Zielbetonung auch in anderen sozialen Systemen feststellen, doch sind diese Merkmale in Organisationen infolge ihrer Größe und Komplexität stärker ausgeprägt.

Die Merkmale der Formalisierung, die Kommunikationsstruktur, die Arbeitsteilung, die Verteilung der Autorität und die Art des oder der Ziele sind sehr eng miteinander verknüpft und bedingen sich gegenseitig in ihrer speziellen Struktur.

IV. Die Gewerkschaften als Organisationen

Daß die Gewerkschaften Organisationscharakter aufweisen, liegt auf der Hand: Das Merkmal der Formalisierung läßt sich aus Satzungen, Richtlinien und Verordnungen erkennen, ebenso läßt sich leicht eine Arbeitsteilung und eine Autoritätsstruktur feststellen. Die offiziellen Ziele der Gewerkschaften sind in jeder Satzung und in zahlreichen Veröffentlichungen festgelegt. Gewerk-

1) Vgl. Etzioni, A.: A Comparative Analysis, a.a.O., S.71 ff

schaften benötigen wie alle großen Organisationen formalisierte Strukturen, ein Verwaltungssystem. Ihre ständigen Interaktionen mit Mitgliedern und Ortsgruppen verlangen gut definierte und abgegrenzte Hierarchien der Verantwortung und Autorität. ¹⁾

Eine gewisse Sonderstellung der Gewerkschaften im Vergleich zu anderen Organisationen liegt in ihrer Größe, in ihrer ideologischen Basis und in ihrer relativ homogenen Mitgliedschaft begründet. Besonders die deutschen Gewerkschaften verfolgen laut ihren Satzungen eine Vielzahl von Zielen. Diese Vielzahl von Zielen zeigt sich von dem Zeitpunkt an, da aus den örtlichen Arbeitervereinen, die reine Berufsverbände waren, überregionale Gewerkschaften und damit politisch orientierte Verbände hervorgingen. Heute bestehen die Probleme der Gewerkschaften in einer Vielzahl ökonomischer, ethischer, sozialer Aufgaben, die aus der immer komplexer werdenden Arbeitswelt resultieren. Van de Vall nennt außerdem folgende Aufgaben: Aktivität auf dem Gebiet der politischen Machtbildung, Schulung und Bildung der Mitglieder, Ausweitung und Ausübung der Mitbestimmung, Berufsausbildung, Freizeitgestaltung, Pflege der Volksgesundheit. ²⁾ Die Notwendigkeit der deutschen Gewerkschaften, derart umfangreiche Aufgaben zu erfüllen, begründet Kluth mit der Klassenlage der Arbeitnehmer, d.h. die Gewerkschaftsmitglieder sind vom selben Klassenschicksal geprägt und als in ihrer menschlichen Würde durch die kapitalistische Gesellschaftsordnung geschädigt.

So kommt Kluth zu dem Schluß, daß die Verbesserung der materiell-sozialen Bedingungen der Lohnarbeit nur eine, wenn auch eine wichtige Teilaufgabe gewerkschaftlicher Arbeit sein kann. Darüber hinaus muß die gewerkschaftliche Tätigkeit alle Lebensbereiche, gesellschaftliche,

1) Vgl. Galenson, W.: Lipset, S.M.: Labor and Trade Unionism, London 1960, S. 217

2) Vgl. van de Vall, M.: Die Gewerkschaften im Wohlfahrtsstaat, Köln u. Opladen 1966, S. 55

kulturelle, politische usw. des Lohnarbeiters umfassen.¹⁾ Die Existenz einer Klasse der Lohnarbeiter wird von zahlreichen Autoren bestritten; jedoch läßt sich aus Deklarationen als Hauptziel der deutschen Gewerkschaften eine gerechte und auf die Gleichheit aller Menschen gegründete Wirtschafts- und Sozialordnung entnehmen. Aus dieser Vorstellung heraus ergibt sich die Notwendigkeit eines umfassenden Interessengebietes der Gewerkschaften. Dieses vage definierte Ziel, das wiederum in eine Vielzahl von Unterzielen, die aus den Satzungen ersichtlich sind, gegliedert ist, beeinflußt nach dem oben Gesagten auch die Merkmale der Formalisierung, Arbeitsteilung und Autorität. Hoxie u.a. haben festgestellt, daß Gewerkschaftsziele und Herrschaftsform miteinander in Beziehung stehen. Gewerkschaften, die ausschließlich die Verbesserung von Arbeitsbedingungen anstreben, neigen zu einer autoritären Herrschaftsform, während Gewerkschaften mit kulturellen und politischen Zielen eher dem demokratischen Modell zuneigen.²⁾ Das mag wenigstens zum Teil daran liegen, daß Mitglieder von Gewerkschaften mit rein ökonomischen Zielen weniger Interesse am innerverbandlichen Leben zeigen; daß sie glauben, mit ihrer Beitragszahlung genug geleistet zu haben und von der Gewerkschaft als Gegenleistung eine Verbesserung ihrer Arbeitsbedingungen erwarten. Da in der Bundesrepublik die Gewerkschaften zahlreiche Ziele verfolgen, ist eine völlig autoritäre Herrschaftsform aus diesem Grunde nicht wahrscheinlich. Ebenso unwahrscheinlich ist eine allzu starke Formalisierung, da diese zu einer gewissen Unbeweglichkeit führt, was wiederum mit zahlreichen und vage definierten Zielen schlecht vereinbar ist. Ein weiterer wichtiger Faktor, der das innergewerkschaftliche Geschehen mitbestimmt, ist die Art der

-
- 1) Vgl. Kluth, H.: Beruf und Industrie als Strukturprinzipien gewerkschaftlicher Organisation, Kölner Zeitschrift 1965, Heft 3, S. 654 - 655
 - 2) Vgl. Hoxie, R.F.: Trade Unionism in the United States, 2. Aufl. New York 1923, S. 46
Vgl. Howe, J. u. Widick, B.J.: The UAW and Walter Reuther, New York 1949, S. 244

Mitgliedschaft. Gewerkschaften mit faktischer Zwangsmitgliedschaft, wie sie in den USA durch die "union-shop"- und die "closed-shop" - Klauseln gegeben war und zum Teil noch gegeben ist, haben mehr Gewalt über ihre Mitglieder als Gewerkschaften mit freier Mitgliedszugehörigkeit und können deshalb autoritärer als letztere sein. In der Bundesrepublik besteht formell freie Mitgliedschaft. Obwohl teilweise Einschränkungen durch Normen und Erwartungen von Arbeitskollegen angenommen werden können, sind diese wohl nicht so stark, daß man von einer faktischen Zwangsmitgliedschaft reden könnte. Auch dieser Grund spricht gegen eine völlig autoritäre Organisationsform.

Die formale Organisationsstruktur der Gewerkschaften kann mit den Satzungen, Richtlinien und Verordnungen gleichgesetzt werden; diese Regelungen werden zwar häufig umgangen, aber doch allgemein als verbindlich anerkannt.

Nachdem in diesem Teil die Organisation als soziales System beschrieben und auf die Merkmale und speziellen Probleme von Organisationen eingegangen wurde, sollen in Teil C diese allgemeinen Erkenntnisse auf das Phänomen des Einflusses in Organisationen übertragen werden. Im Anschluß daran wird versucht, Thesen über den Zusammenhang verschiedener Einflußarten in Organisationen aufzustellen.

C. Einfluß in Organisationen

I. Die verschiedenen Einflußarten

Den Hauptgegenstand dieser Arbeit bildet die formale Machtstruktur in Gewerkschaften und ihre Beziehungen zu der gesamten Machtstruktur. Um diese Strukturen voneinander abgrenzen zu können, bedarf es zunächst einer Abgrenzung der Begriffe Einfluß, Macht, Autorität, Herrschaft und Führung. Diese Begriffe werden in der Literatur sehr verschieden verwendet, so daß die Klärung ihres Inhaltes einige Schwierigkeiten bereitet. Cartwright bemerkt, daß jeder, der sich mit dem Phänomen des Einflusses beschäftigt, eine heterogene und sogar chaotische Literatur vorfindet.¹⁾ Die mangelnde Übereinstimmung über den Inhalt dieser Begriffe mag zum Teil darin begründet sein, daß die sprachlichen Ausdrucksformen für die genannten Phänomene in der englischen Sprache einerseits und den meisten europäischen Sprachen andererseits sehr verschieden sind. Während z.B. der angelsächsische Begriff der "social control" oder "control" Macht, Herrschaft, Befehlsgewalt und ähnliches umfaßt, schließt z.B. der deutsche Begriff der Kontrolle einen viel geringeren Einflußbereich, nämlich Überwachung, Überprüfung, Überblick ein. Dazu kommt die allgemein unterschiedliche Verwendung der Begriffe "influence", "Einfluß", "power", "Macht", "control" usw., und zwar sowohl in der angelsächsischen als auch in der deutschen Literatur. In dieser Arbeit soll der Begriff des Einflusses als allgemeiner Begriff für alle Arten der Beeinflussung menschlichen Verhaltens verwendet werden, gleichgültig, ob dieser Einfluß geplant oder ungeplant, durch Personen oder durch soziokulturelle Kräfte, wie Sitten, Bräuche u.ä. ausgeübt wird.

1) Vgl. Cartwright, D.: Influence, Leadership, Control, in: Handbook of Organizations, March J.G. Hg., Chicago 1965
S. 1 - 48, S.3

Sozialer Einfluß ist immer dann existent, wenn die Umwelt mit verschiedenen Mitteln, rationalen oder irrationalen, das Verhalten eines Individuums beeinflußt, d.h. dem Verhalten eine andere Richtung gibt, als dieses ohne den Einfluß genommen hätte.

Ross unterscheidet zwei grundsätzliche Einflußarten:

1. einen mehr ungewollten, unbewußten Einfluß, der unmittelbar aus der Tatsache des Kontaktes und der Interaktionen mit anderen Menschen resultiert und
2. einen mehr gewollten, bewußten Einfluß sozialer Systeme auf den Einzelnen, entweder durch Organe mit mehr oder weniger formalem Charakter oder durch informale und spontan sich bildende Instanzen. 1)

Die erste Art des Einflusses nach der Einteilung von Ross entspricht in etwa den Definitionen der "social control" durch Bernard und durch Roucek, die unter "social control" den Aufbau der sozial-kulturellen Person durch Sozialisation, Enkulturation und Personalisation im Sinne der Sozialpsychologie verstehen, wobei ein bewußtes, zielgerichtetes Moment für die Ausübung der Kontrolle völlig unwesentlich ist. 2) Auch Roucek betont, daß sozialer Einfluß nicht geplant sein muß. 3)

Die zweite Art des sozialen Einflusses nach der Einteilung von Ross bezieht sich auf den mehr gewollten Einfluß sozialer Systeme auf den Einzelnen. Gurvitch stellt fest, daß die verschiedenen Gruppen in Gesellschaften, wie etwa Familie, Schule, Kirchen usw. auch ihre eigenen Arten und Formen sozialen Einflusses besitzen. Unter "social control" versteht Gurvitch die Summe der vorhandenen Symbole, Werte, Ideen, Ideale,

1) Vgl. Ross, E.A.: Social Control: A Survey of the Foundations of Order, New York 1908, S. 20 ff

2) Vgl. Bernard, L.C.: Social Control in its Sociological Aspects, New York 1939, S. 11

3) Vgl. Roucek, J.S.: Social Control, Toronto, New York, London, 2. Aufl. 1956, S. 3f

wie auch die Handlungen, die Spannungen und Konflikte vermeiden oder überwinden wollen. ¹⁾

Auf soziale Systeme bezogen bedeutet sozialer Einfluß ganz allgemein den Druck, den ein System auf seine Mitglieder mit dem Ziel ausübt, die Normen des Systems bei den Mitgliedern durchzusetzen und zu festigen. So ist für Loomis soziale Kontrolle der Prozess, durch den Abweichungen entweder ausgeschaltet werden oder der Funktion der sozialen Gruppe angepaßt werden. ²⁾

Dieser Einfluß im sozialen System kann durch verschiedene Arten, z.B. durch Normen, Überlieferungen, Befehle, Überzeugung u.a. mehr ausgeübt werden. In diesen Systemen einflußt der Einfluß, der den Aufbau der sozial-kulturellen Persönlichkeit bewirkt, mit ein, ist aber doch zu trennen von dem Einfluß des sozialen Systems, den dieses als solches auf seine Mitglieder ausübt. Diese Unterscheidung erinnert an die Trennung zwischen Persönlichkeitssystemen, kulturellem System und sozialem System durch Parsons, die alle drei zusammen das konkrete Handlungssystem bewirken. In dieser Arbeit interessiert vor allem derjenige Einfluß, der durch Personen und/oder Gruppen auf andere Personen und/oder Gruppen ausgeübt werden kann.

II. Die Begriffe "Macht" und "Herrschaft"

Über den Begriff der Macht scheint insoweit Übereinstimmung zu herrschen, daß er an Personen oder Gruppen von Personen als Träger der Macht gebunden ist, und daß er bewußten Einfluß bedeutet. In der Literatur wird der deutsche Begriff der Macht einmal mit "influence", zum anderen mit "control" und auch mit "power" wiedergegeben. Folgende Zitate sollen das Obengesagte belegen:

1) Vgl. Gurvitch, G.: Social Control, in: Twentieth Century Sociology by Gurvitch/Moore, 10. Kapitel, S. 291

2) Vgl. Loomis, a.a.O., S. 35

Zunächst Smith und Oguz: "Control refers to any process by which a person (or group or organization of persons) determines or intentionally affects what another person (or group or organization) will do." 1)

Etzioni definiert Macht als ... "the actors ability to induce or influence another actor to carry out his directives or any other norms he supports." 2)

Ähnlich Dahl: "A has power over B to the extent that he can get B to do something that B would not otherwise do." 3) Diese beiden Zitate drücken Macht als eine Fähigkeit aus, das Verhalten einer Person oder Gruppe in einer, bewußt von der mächtigen Person oder Gruppe angestrebten Richtung zu beeinflussen. Diese Definitionen decken sich mit der Beschreibung der Macht durch Max Weber, der unter Macht die Chance versteht, innerhalb einer sozialen Beziehung den eigenen Willen auch gegenüber Widerstreben durchzusetzen, gleichviel worauf dieser Wille beruht. 4)

Der Begriff der Macht ist nach Max Weber soziologisch amorph, da alle denkbaren Qualitäten eines Menschen und alle denkbaren Konstellationen jemanden in die Lage versetzen können, seinen Willen in einer gegebenen Situation durchzusetzen. Macht ist als eine Erscheinung zu betrachten, die in allen zwischenmenschlichen Beziehungen und in allen menschlichen Gruppierungen existent ist. Ihre Attribute, die Über- und Unterordnung, Führung, Prestige, Einfluß und Autorität sind in allen menschlichen Beziehungen festzustellen. So bezeichnet Stammer die Macht als "allgemeines soziales Phänomen". 5)

1) Smith, C.G. u. Oguz, N.A.: Organizational Control Structure and Member Consensus in: AJS Bd.69 1963-64 S. 623 ff, S. 624

2) Etzioni, A.: A Comparative Analysis... a.a.O., S. 4

3) Dahl, R.A.: A critique of the ruling elite. A model. in: Amer.pol.sci.Rev. 52, S. 463 - 469

4) Vgl. Weber, M.: Wirtschaft und Gesellschaft, a.a.O., S.28ff

5) Stammer, O.: Politische Soziologie in: Gehlen u. Schelsky Hg. Soziologie Meisenheim/Glan 5.Aufl. 1964, S.277-334, S. 278

Die Erörterung der Frage, ob dieses Phänomen auf einen "Machttrieb" zurückzuführen ist oder mehr aus sozial-kulturellen Bedingungen entsteht, würde hier zu weit führen.

Dieser amorphe Begriff der Macht umfaßt auch alle jene Beziehungen, wie etwa Hörigkeit, die Geiger von der Führung als einer Qualität der Gruppe abgrenzt. ¹⁾

Das Phänomen der Macht als die bewußte Durchsetzung des Willens gegenüber einer Person oder Gruppe wird in der Literatur auf zweierlei Weise abgehandelt: Als psychologische Behandlung der Erscheinungen der Autorität, des Prestiges und der Führung, ²⁾ die vor allem auf die individuellen Eigenschaften dieser Erscheinungen Wert legt, und als eigentlich soziologische Betrachtungsweise, die die Beziehungen dieser Phänomenen innerhalb sozialer Systeme zum Gegenstand hat. In dieser Arbeit interessiert die letztere Betrachtungsweise, also die Machtbeziehungen, die für bestimmte Systeme typisch sind, keine Persönlichkeitseigenschaften darstellen, sondern notwendig aus den Systemen resultieren. Auf die Autorität bezogen, drückt Strzelewicz dies so aus: "Die soziologische, nicht rein personalpsychologische Beschreibung der Autorität wendet sich gegen eine häufig anzutreffende Tendenz, Autorität als eine personale Eigenschaft aufzufassen, die der "Strahlungskraft" einer Persönlichkeit entspringt oder angeboren ist. Natürlich sind in der Beschreibung der Autorität als einer sozialen Relation dadurch die personalpsychologischen Eigenschaften einer Persönlichkeit nicht etwa völlig ausgeschlossen." ³⁾

-
- 1) Vgl. Geiger, Th.: Führung in: Handwörterbuch der Soziologie Hg. Vierkandt, A. Stuttgart 1931, S. 137
2) Vgl. z.B. Leopold, L.: Prestige, Berlin 1916
Michels, R.: Encycl. of the Social Sciences, New York 1930, Vol 1-2, S. 319
3) Strzelewicz, W.: Zum Autoritätsproblem in der modernen Soziologie, Kölner Zeitschrift, 11. Jahrg. 1959, S. 198 - 222, S. 203

Diese Institutionalisierung der Macht bezeichnet Max Weber als Herrschaft. Herrschaft bildet gegenüber dem Begriff der Macht den präziseren Begriff, da er nicht amorph ist, sondern auf dem Legitimitätsglauben beruht. Herrschaft besteht nach Weber dann, wenn ein Befehl bestimmten Inhalts bei einem angebbaren Personenkreis Gehorsam findet.¹⁾ Herrschaft verlangt also ein bestimmtes Minimum an Gehorchenwollen. Weber unterscheidet nach der Art des Legitimitätsglaubens drei Typen der Herrschaft: die rationale, die charismatische und die traditionale Herrschaft.²⁾ Soziale Beziehungen, in denen nur Zwangsgewalt oder tyrannische Unterwerfung verbunden mit uneingeschränktem, wenn auch nicht immer geäußertem Widerstand der Unterworfenen vorkommen, fallen nicht unter den Herrschaftsbegriff Webers, da Herrschaft in seinem Sinne auch da, wo sie durch starken Zwang aufrechterhalten wird, zumindest ein Minimum an freiwillig empfundener Anerkennung enthält.³⁾ Max Webers Typen der Herrschaft entspringen der Konzentration der Aufmerksamkeit auf die Legitimierungsquelle. Daher soll diese Einteilung in dieser Arbeit nicht verwendet werden, die die für verschiedene soziale Systeme typischen Machtbeziehungen charakterisieren will, was sich mehr auf die Eigenarten verschiedener sozialer Systeme bezieht als auf den Legitimitätsglauben. Der Begriff der Herrschaft soll als legale Machtbeziehung verbunden mit einem Minimum an Gehorchenwollen als Überbegriff über die Institutionalisierung der Machtbeziehungen in verschiedenen sozialen Systemen verwendet werden. Alle Arten der Herrschaft werden als soziale Relationen und nicht als Persönlichkeitseigenschaften betrachtet. Die jeweiligen Eigenschaften der Herrschaft ausübenden Personen oder Gruppen sind durch die Aufgaben, die Normen und die Ziele eines in bestimmter Weise strukturierten Systems determiniert und können im selben Umfang wie diese Strukturen wechseln.

1) - 3) Weber, M.: a.a.O., S. 157 ff

III. Autorität und Führung als aus verschiedenen sozialen Systemen hervorgehende Herrschaftsbeziehungen

1. Vergleich zwischen Autorität und Führung

Verschiedene Autoren verwenden den Begriff der Autorität für Herrschaftsbeziehungen in allen sozialen Systemen, andere differenzieren zwischen der Autorität als spezieller Herrschaftsform in formal organisierten Systemen und zwischen der Führung als Herrschaftsform informaler Systeme. Schelsky unterscheidet zwischen der primären Autorität, die z.B. in Kleingruppen existent ist und der abstrakten Autorität in Großorganisationen ¹⁾.

Auch Wolfe verwendet den Begriff der Autorität allgemein für alle Herrschaftsbeziehungen in sozialen Systemen, indem er die Autorität als den speziellen Begriff der Macht, der mit dem Entscheidungsprozess in sozialen Gruppen verbunden ist, beschreibt ²⁾.

In dieser Arbeit soll Führung als Herrschaftsform informeller Gruppen von der Autorität als Herrschaftsform formaler Systeme, also formaler Gruppen und Organisationen unterschieden werden. Beide Arten der Herrschaft besitzen Ähnlichkeit: Führer in informellen Gruppen und Autoritätspersonen in Organisationen oder formalen Gruppen können mehr Einfluß als andere Gruppenmitglieder ausüben, beide Arten beruhen auf einem gewissen Legitimitätsglauben und einem Minimum an Gehorchenwollen. Der Unterschied liegt in der Basis der Macht.

Die Macht des Führers beruht auf freiwilliger, willentlicher Akzeptierung durch die Gruppenmitglieder, diese Akzeptierung des Führers kleiner Gruppen wird erreicht

1) Vgl. Schelsky, H., Wandlungen der deutschen Familie, 4. Aufl., Stuttgart 1960, S. 316ff

2) Vgl. Wolfe, D.M., Power and Authority in the Family, in: Studies in Social Power, Hg.: Cartwright, Ann Arbor 1959, S. 99-118

durch Anerkennung und Befolgung der Gruppennormen, durch den Führer und durch persönliche Eigenschaften, die die Gruppe durch ihre spezielle Struktur und die besondere Situation, in der sie sich befindet, benötigt. Dabei ist es ohne Bedeutung, auf welche Weise der Führer seine Stellung erlangt hat. So erklärt Gibb etwa, daß die Basis des Einflusses informeller Führer auf der spontanen Anerkennung der Gruppenmitglieder beruht.¹⁾ Der Rang des Führers beruht auf der sozialen Einschätzung durch andere Gruppenmitglieder, wobei auch Identifikationsmechanismen eine Rolle spielen.²⁾ Damit hängt zusammen, daß der Führer ein gewisses Maß an Beliebtheit besitzen muß,³⁾ oder, wie Carter es ausdrückt, "individuelle Prominenz".⁴⁾ Der Führer ist zu ständigem sozialem Kontakt mit seinen Gruppenmitgliedern gezwungen, um seinen Rang, der auf diesen Interaktionen beruht, zu erhalten. Als Beispiel sei Jennings angeführt: "The choice status of the individual appears directly attributable to the capacities he shows in interaction with colleagues to lessen or augment the satisfaction of the common group life."⁵⁾ Der Führer steht innerhalb der informellen Gruppe, er ist Teil von ihr. Nach Geiger ist Führung das Kennzeichen des Bestehens einer solchen Gruppe.⁶⁾

Die Autorität unterscheidet sich von der Führung vor allem dadurch, daß der Einfluß der Autoritätsperson

-
- 1) Vgl. Gibb, C.: Leadership: in: Handbook of Social Psychology, Vol. II., by Gardner Lindzey, 3. Aufl. Cambridge/Mass. 1959, S. 882
 - 2) Vgl. Hofstätter, P.: Gruppendynamik, Hamburg 1957, S. 142 - 144
 - 3) Vgl. Bales, R.; Slater, Ph.: Role Differentiation in Small Decision-Making Groups in: Family Socialization and Interaction Process by Parsons u. Bales, 2. Aufl. 1960, Glencoe, S. 283
 - 4) Vgl. Carter, L.: Recording and Evaluating the Performance of Individuals as Members of Small Groups in: Small-Groups Studies in Social Interactions by Hare, Borgatta, Bales, New York 1962, S. 495
 - 5) Jennings, H.: Leadership and Isolation, New York, London, Toronto 1950, S. 252
 - 6) Vgl. Geiger: a.a.O., S. 137 - 138

nicht auf sozialer Interaktion, sondern auf einem Amt, einer Position innerhalb einer Hierarchie beruht, also nicht personengebunden ist. Der Inhaber einer solchen Position kann kraft seines Amtes Anweisungen und Befehle geben, ohne dabei seinen Status infrage zu stellen, d.h. er kann Gehorsam verlangen, ohne dabei sein Ansehen in die Waagschale zu werfen und evtl. seine Position zu gefährden. Er braucht nicht wie der Führer den ständigen unmittelbaren Kontakt mit seinen Untergebenen zu pflegen, durch die Versachlichung der Beziehungen steht die Autoritätsperson ausserhalb der von ihr geleiteten Gruppe und bildet nicht wie der Führer ihren Kern. Diese Unterscheidung trifft auch Barnard, wenn er von "authority of position" und von "authority of leadership" spricht.¹⁾ Simon definiert Autorität als die Macht, Entscheidungen zu treffen, die die Handlungen anderer bestimmen. Die Beziehung besteht dabei aus einem Vorgesetzten und einem Untergebenen.²⁾ Er unterscheidet die Autorität von anderen Einflußarten auch dadurch, daß ein Untergebener von seinen eigenen Fähigkeiten, zwischen Alternativen zu wählen, keinen Gebrauch macht, sondern das formale Kriterium des Befehls oder der Anweisung zur Grundlage dieser Wahl macht.³⁾ Man könnte dieses unbedingte Recht des Vorgesetzten dem Untergebenen gegenüber als "Recht des letzten Wortes" bezeichnen.

Autorität und Führung schließen sich nicht grundsätzlich aus, der Leiter einer formal organisierten Gruppe kann gleichzeitig der Führer der sich entwickelnden informellen Beziehungen sein. Dieser Tatsache trägt Etzioni bei seiner Einteilung der verschiedenen Einflußpersonen in Organisationen Rechnung. Personen, deren Macht sich hauptsächlich aus ihrer Position in

1) Vgl. Barnard: The Functions of the Executive, a.a.O., S. 167 ff

2) Vgl. Simon, H.: a.a.O., S. 124

3) Vgl. Simon, H.: a.a.O., S. 129

der Organisation ableitet, bezeichnet er als "officers", Personen, die aufgrund ihrer sozialen Kontakte anerkannt werden, bezeichnet er als informelle Führer, Personen, die beide Arten von Einfluß in sich vereinigen, bezeichnet er als "formale Führer". Das Schema sieht dann so aus: ¹⁾

	Amtsmacht	
	+	-
Persönliche Macht		
	+	-
	formale Führer	informale Führer
	Officers	Non-Elite

Argyris unterscheidet zwischen formaler und funktionaler Autorität, wobei er beide Arten, folgendermassen aufgliedert: ²⁾

Formal Authority		Functional Authority	
Legitimacy	Position	Competence	Personal

Die formale Autorität entspricht dem vorher bestimmten Autoritätsbegriff, die funktionale Autorität kommt dem Begriff der Führung nahe, wobei die beiden Unterarten den Begriffen des "Tüchtigen" und des "Beliebten" von Bales ähneln.

2. Die Bedeutung der Autorität für Organisationen

Die Führung stellt sich als das charakteristische Ergebnis der Beziehungen in informellen Gruppen dar, die

1) Vgl. Etzioni: A Comparative Analysis, a.a.O., S. 90

2) Argyris, Ch.: Integrating the Individual and the Organization, New York, London, Sydney 1964, S. 219f
Fußnote: Ein Überblick über die verschiedenen Arten und Definitionen der Autorität findet sich bei: Peabody, R.L., "Perceptions of Organizational Authority" A Comparative Analysis in: Administrative Science Quarterly vol.6, No.4 March 1962, S.463-482

Autorität als charakteristisches Ergebnis der Beziehungen in formal organisierten sozialen Systemen. Die Autorität als die versachlichte Beziehung zwischen Vorgesetzten und Untergebenen ist besonders für Organisationen infolge ihrer Größe, starken Zielbetonung, Rollendifferenzierung, Planung und Formalisierung unerlässlich, da die Autorität das Befolgen von Befehlen und Anweisungen gewährleistet, ohne daß diese infrage gestellt werden. Durch Autoritätsbeziehungen wird das individuelle Verhalten der Mitglieder der Organisation mit den Organisationszielen in Einklang gebracht. So behauptet Simon, daß durch die Autorität das Verhalten von Organisationsmitgliedern von ihrem Verhalten ausserhalb der Organisation getrennt wird.¹⁾ Tannenbaum schreibt der Autorität große Bedeutung für das Funktionieren einer Organisation zu: "Control Processes, of course, are an essential aspect of the functioning of the organization. They help circumscribe idiosyncratic individual actions and keep them conformant with the rational plan of the organization."²⁾ Autorität in Organisationen würde infolge des Merkmals der Planung und der Rationalität der rationalen Herrschaft in der Typologie Max Webers entsprechen.

Wie schon angeführt, sind als Elemente der Organisation weniger die Beziehungen zwischen einzelnen Personen als vielmehr die Beziehungen zwischen ganzen Personengruppen anzusehen. Autoritätsbeziehungen in Organisationen orientieren sich demgemäß nicht an einzelnen individuellen Aktionen, sondern an denen ganzer Gruppen. Jeder spezielle Autoritätsakt muß als Teil des ganzen

1) Vgl. Simon: a.a.O., S. 124

2) Tannenbaum, A.S., Kahn, R.L.: Organizational Control Structure, A General Descriptive Technique as applied to Four Local Unions in: Human Relations, Vol. X, Nr. 2, 1957, S. 127 - 140, S. 127

Autoritätsnetzes angesehen werden. Die Autorität einer Gruppe muß in Beziehung zur Autorität anderer Gruppen betrachtet werden. Die Beziehungen zwischen ganzen Gruppen lassen Führung, die auf direktem sozialem Kontakt beruht, als Herrschaftsbeziehung in Organisationen als ungenügend erscheinen. Organisationen erfordern eine formal institutionalisierte Verteilung von Lohn und Strafe, um Übereinstimmung mit ihren Normen, Regeln und Befehlen zu erreichen. Die freiwillige Einhaltung ihrer Verpflichtungen durch die Organisationsmitglieder kann nur zum Teil vorausgesetzt werden. Die Mitglieder bedürfen der Überwachung, ebenso wie die Überwachenden, diese Hierarchie setzt sich fort bis zur Organisationsspitze. In diesem Sinne kann die Autoritätsstruktur in Organisationen als das zentrale Element der Organisationsstruktur angesehen werden.

Auf die Ansicht von Gurvitch, daß in verschiedenen Teilgruppen einer Gesellschaft auch verschiedene Arten der Herrschaft wirksam sind, wurde bereits hingewiesen. Herrschaft in Organisationen bezeichnet er als ...

"Particularly standardized, stereotyped and crystallized form of social control through patterns and rules." ¹⁾

Kraft ihrer legitimen Position und des damit verbundenen Minimums an Gehorchenwollen besitzen Autoritätspersonen in Organisationen die Macht, Befehle und Anweisungen zu geben, von denen sie erwarten können, daß sie ohne Prüfung akzeptiert und ausgeführt werden. Nun kann auch nichtlegitimierte Macht die Grundlage der Machtausübung in Organisationen bilden, doch ist ohne das Mindestmaß an Gehorchenwollen die Stabilität einer Organisation nicht lange aufrechtzuerhalten.

Scott weist auf drei wichtige Funktionen der Autorität hin:

1) Gurvitch: a.a.O., S. 293

1. Sie verstärkt die Verantwortlichkeit des Individuums gegenüber denjenigen, die Autorität ausüben, da die Akzeptierung der Autorität den Glauben, daß dieser Autorität gehorcht werden muß, einschließt.
2. Sie sichert Entscheidungen von hoher Rationalität und Effektivität.
3. Sie ermöglicht die Koordinierung von Aktivitäten durch die Zentralisierung der Entscheidung und ermöglicht damit einen allgemeinen Operationsplan, der alle Mitglieder einschließt. 1)

Die Autoritätsverteilung kann auf zweierlei Weise als Bestandteil der formalen Organisation bezeichnet werden: Einmal bestimmt und beschreibt die formale Organisation die Autoritätsverteilung, zum anderen kann die Macht jener Gruppen, deren Machtverstärkung oder Machtverringern den Erfordernissen der Organisation entspricht, das formale Organisationsschema verändern.

Die anerkannte Autoritätshierarchie, die durch Regeln festgelegten Kompetenzen der Machtausübung, bilden in einer Organisation die Grundlage der aktuellen Einflußverteilung. Die Autoritätsbeziehungen bilden ein typisches Merkmal der Organisation. Die Machtausübung umfaßt nur diejenigen Autoritätsbeziehungen, die tatsächlich aktualisiert werden, ferner umfaßt sie alle anderen ausgeübten Arten der Macht, wie etwa informelle Führung und alle Arten persönlicher, individual-psychologischer Beziehungen, z.B. den Einfluß von Persönlichkeiten kraft ihres persönlichen Prestiges. Die Autoritätsverteilung in einer Organisation bezeichnet einen gewissen Rahmen, eine bestimmte Richtung der Machtausübung und ist so, auf die Dauer gesehen, das wichtigste Einflußelement in Organisationen.

1) Vgl. Scott, W.: Values and Organizations, Chicago 1965, S. 135 - 136

Es wurde versucht, die Begriffe Einfluß, Macht, Herrschaft, Autorität und Führung voneinander zu trennen. Unter dem übergeordneten Begriff des Einflusses wurde jede Möglichkeit der Verhaltensbeeinflussung von Individuen oder Gruppen verstanden, gleichgültig ob diese durch Sitten, Bräuche, Traditionen und ähnliches, oder durch Personen bzw. Gruppen erfolgt, gleichgültig auch ob diese Beeinflussung geplant oder ungeplant, durch persönliche Beziehungen oder durch die Erfordernisse sozialer Systeme bedingt ist. Die Macht wurde als geplanter, willentlicher Einfluß einer Gruppe oder Person auf eine andere Gruppe oder Person gekennzeichnet, mit der Absicht, das Verhalten des Beeinflussten nach dem Willen des Beeinflussers zu gestalten. Als soziologisch amorpher Begriff ist die Macht in allen Beziehungen und Systemen möglich. Die Herrschaft wurde nach Max Weber als institutionalisierte Macht beschrieben, die ihre Existenz menschlichen Gruppierungen verdankt. Die Herrschaft beruht auf einem Legitimitätsanspruch und einem Minimum an Gehorchenwollen, also einer gewissen Anerkennung. Als spezielle Herrschaftsformen, die den Erfordernissen verschiedener sozialer Systeme entsprechen, wurden die Führung als Qualität der informellen Gruppe und die Autorität als Qualität formal organisierter Systeme beschrieben, wobei betont wurde, daß sich Führung und Autorität nicht ausschließen. Neben diesen, aus den sozialen Systemen hervorgegangenen Herrschaftsformen, finden sich in sozialen Systemen die verschiedenen Arten der Machtbeziehungen.

3. Autoritätsstruktur und Machtstruktur in Organisationen

Nach dieser eben beschriebenen Einteilung kann in Organisationen grundsätzlich zwischen drei verschiedenen Einflußstrukturen unterschieden werden:

1. der allgemeinen Einflußstruktur, von der hier aber abgesehen werden soll, da sie den ungeplanten Einfluß, den Einfluß durch soziokulturelle Mechanismen ausserhalb der Organisation und ähnliches einschließt,
2. der Machtstruktur, die alle stabilen, dauernden Beziehungen zwischen Individuen und/oder Gruppen in der Organisation umfaßt, seien sie nun psychologischer oder soziologischer Natur, und
3. der Autoritätsstruktur, als den in der formalen Organisation festgelegten Herrschaftsbeziehungen zwischen den einzelnen Elementen der Organisation.

Nur diejenigen Autoritätsbeziehungen, die tatsächlich existent werden, gehen in die Machtstruktur der Organisation ein. Die Beziehungen zwischen Autoritätsstruktur und Machtstruktur sind für das Organisationsgeschehen von großer Bedeutung.

Auch Tannenbaum stellt fest, daß zwischen formaler und informaler, potentieller und aktueller Ausübung von Kontrolle unterschieden werden kann. ¹⁾ So können z.B. demokratische Regeln existieren, die aber so interpretiert werden, daß eine andere Struktur entsteht.

Auch Thompson unterscheidet wie oben zwischen der Autoritäts- und der Machtstruktur in Organisationen. Er beschreibt Macht als die Fähigkeit, das Verhalten anderer zu bestimmen, und zwar unabhängig von den Grundlagen dieser Fähigkeit. Autorität beschreibt er als denjenigen Typ der Macht, der an Positionen gebunden ist und durch offizielle Normen legitimiert wird. Als Machtstruktur bezeichnet er die relativ festgelegten, geregelten und dauernden Machtbeziehungen zwischen zwei oder mehreren Individuen oder Gruppen, die Autoritätsstruktur als relativ festgelegt, geregelte und dauernde Machtbeziehung zwischen formal beschriebenen Ämtern. ²⁾

1) Vgl. Tannenbaum, A.S.: A "Unions" in: Handbook of Organizations ed. March, 7.6., Chicago 1965, S. 710 ff, S. 743

2) Vgl. Thompson, J.D.: "Authority and Power in Identical Organizations", AJS, Bd.62, July 56-May 57, S. 290 - 301

IV. Sanktionen in Organisationen

Von den Arten des sozialen Einflusses sind die Formen des sozialen Einflusses zu trennen, die unabhängig von den Arten variieren. Unter Arten des Einflusses sollen alle Möglichkeiten der Verhaltensbeeinflussung verstanden werden, die auf den verschiedenen Beziehungen zwischen Individuen und/oder Gruppen beruhen. Unter den Formen des Einflusses sollen die Mittel verstanden werden, die den Einfluß wirksam werden lassen und aufrechterhalten. Diese Mittel sollen hier als Sanktionen im weitesten Sinne bezeichnet werden; es sind damit alle möglichen Arten von Lohn und Strafe gemeint, die Einfluß wirksam werden lassen können. Sanktionen existieren in allen sozialen Systemen. Sie bilden das Hauptelement zwischen denjenigen, die Macht besitzen und zwischen denjenigen, über die Macht ausgeübt wird. So Cartwright: "Most theories of social influence assert that the ability of an agent to exert influence arises from the possession or control of valued resources." ¹⁾

Sanktionen beziehen sich immer auf die Verletzung oder die gute Erfüllung von Normen und Werten. So behauptet Segerstedt, daß die Sanktion ein Element in jeder Form des Einflusses darstellt, daß Sanktionen in Beziehung mit Normen stehen und deren Macht verstärken. ²⁾

In Organisationen stellen Sanktionen das Antriebsmittel dar, das Individuen zu Aktivitäten im Sinne des Organisationszieles anspornt. Solche Sanktionen bestehen z.B. in höheren Löhnen, Vergünstigungen aller Art, Drohungen, Entlassungen, Rügen, auch in körperlicher Gewalt.

1) Cartwright, D.: a.a.O., S. 5

2) Vgl. Segerstedt, T.T.: SocialControlas Sociological Concept in: Recueil de Travaux Publiés Par L'Université D'Uppsala, Uppsala, Leipzig 1948,

Um Ihre Kontrollfunktion ausüben zu können, müssen Organisationen Lohn und Strafe so verteilen, daß die Normen der Organisation aufrechterhalten werden. Ein Organisationsmitglied wird nicht nur für seinen Beitrag, den es zur Erfüllung des Organisationszieles leistet, sanktioniert, sondern auch für seine Beiträge zur Aufrechterhaltung und Stabilisierung des Systems, und zur Anpassung der Organisation an die Umwelt. Auch können Außenstehende die Organisationsmitglieder für das sanktionieren, was diese für die Organisation leisten.

Die Trennung der Arten des sozialen Einflusses von seinen Formen, also den Sanktionen im weitesten Sinne, ist schwierig und wird in der Literatur in der verschiedensten Weise durchgeführt. So erwähnt Landis die Vielfalt der Methoden, durch die Personen beeinflußt werden können, und die Schwierigkeit einer Diskussion über die "means of social control", da eine weite Skala von Abweichungen in Rechnung gezogen werden muß. ¹⁾ Dabei wird nicht ganz klar, ob Landis nun die Arten oder die Formen des Einflusses meint. Einige Autoren schaffen zwei oder drei prinzipielle Kategorien, unter die die möglichen Sanktionen subsumiert werden. ²⁾

Welche Sanktionen in verschiedenen sozialen Systemen verwendet werden, kann aus dem Charakter des sozialen Systems nicht abgeleitet werden, da dieselben Sanktionen zur Aufrechterhaltung und Durchsetzung verschiedener Arten von Einfluß benutzt werden können und dieselbe Art des Einflusses mit verschiedenen Sanktionen durch-

1) Vgl. Landis, P.H.: Social Control-Social Organization and Disorganization in Process, Chicago, Philadelphia, New York, 2.Aufl., 1956, S. 297

2) Vgl. z.B. Segerstedt: a.a.O., S. 50, der Sanktionen in "positive reward", "negative reward" (absence of pain) u. "positive punishment" einteilt.

gesetzt werden kann. So kann der Führer informeller Gruppen durchaus körperliche Gewalt zur Durchsetzung seiner Herrschaft anwenden, allerdings nur, solange dieses Mittel als legitim anerkannt wird, als Beispiel wären etwa Knabengruppen zu nennen. Dasselbe Sanktionsmittel kann in autoritären Organisationen, wie etwa Gefängnissen, verboten sein.

Ein Teil der in einer Organisation vorhandenen Sanktionen ist in der Autoritätsstruktur formalisiert, andere Sanktionen, die zur Erhaltung der verschiedensten Machtbeziehungen dienen, können so verschiedenartig sein, daß ihre Erfassung mit großen Schwierigkeiten verbunden ist. Dazu Bakke: "The discussion of the number of rewards and penalties actually employed in these organizations again highlighted the fact, that many of them cannot be regularized and standardized either in their nature or their application." ¹⁾

Auch Parsons trennt die formalen Sanktionen von den informalen. Er behauptet, daß informale Sanktionen in privaten Händen bleiben, sie sind ein Mittel der spontanen Reaktion. ²⁾ Zum Typ der formalen Sanktionen schreibt er: "This implies, as noted, differentiation of roles relative to responsibility vis-à-vis the collectivity for maintenance of the integrity of a normative system." ³⁾ Die informalen Sanktionen schreibt Parsons demnach individual-psychologischen Beziehungen zu, während die formalen Sanktionen ein soziales System voraussetzen. Die in der Autoritätsstruktur verankerten Sanktionen dienen der Aufrechterhaltung der Autorität durch Lohn und Strafe. Da Lohn und Strafe im weitesten Sinne gefaßt wurden,

1) Bakke, E.W.: Bonds of Organization, Hamden, Connecticut 1966, S. 115

2) Vgl. Parsons: a.a.O., S. 134

3) Parsons: a.a.O., S. 135

können in der Autoritätsstruktur verankerte Gremien mit bestimmten Befugnissen für manche Gruppen als Strafe, da ihre Autorität beschnitten wird, für andere Gruppen als Lohn, da ihre Autorität erweitert wird, betrachtet werden.

In Anlehnung an Bakke sollen die wichtigsten Fragen genannt werden, die sich im Zusammenhang mit der Wirksamkeit von Sanktionen stellen. Der Einfachheit halber wird der Beeinflussende A, der Beeinflusste B genannt.

1. Besteht zwischen A und B eine Beziehung, die eng und häufig ist ?
2. wie genau ist die Vorstellung von A darüber, was Lohn und was Strafe für B darstellt ?
3. welche Bedeutung schreibt B dem Urteil und den Handlungen des A zu ?
4. wie stark stimmen Lohn und Strafe mit den Vorstellungen des B darüber, was er verdient, überein ?
5. wieviel Macht besitzt B, Urteil und Handlungen des A zu stimulieren und zu verändern ?
6. werden Urteil und Handlungen des A von anderen verstärkt ?
7. besitzt A gültige und adäquate Instrumente, um sein Urteil und seine Handlungen effektiv werden zu lassen ? 1)

Von der Beantwortung dieser Fragen hängt die Beurteilung der Wirksamkeit von Sanktionen ab.

V. Thesen zur Beziehung zwischen Autoritätsstruktur und Machtstruktur in Organisationen

1. Drei Möglichkeiten dieser Beziehung

Die Beziehungen zwischen Autoritätsstruktur und Machtstruktur in Organisationen lassen sich in drei grundsätzliche Möglichkeiten einteilen:

1) Vgl. Bakke: Bonds of Organization, a.a.O., S. 116ff

a)

Die Machtstruktur kann die Autoritätsstruktur ergänzen. Das bedeutet, daß die Autoritätsstruktur, mag sie nun ein hohes oder ein niederes Maß an Autorität beibehalten, in eine bestimmte Richtung, zu einem bestimmten Typ weist. Ist die Macht in der Organisation nun so verteilt, daß der Typus der Autoritätsstruktur durch den Typus der Machtstruktur ergänzt wird, so bedeutet dies, daß die in der Autoritätsstruktur festgelegten Beziehungen auch wirksam werden und durch Machtbeziehungen anderer Art noch verstärkt werden. Im Falle der Ergänzung der Autoritätsstruktur durch die Machtstruktur umfaßt die Machtstruktur eine größere Anzahl an Machtbeziehungen, als in der Autoritätsstruktur formalisiert sind, da, wie schon ausgeführt, menschliches Verhalten niemals völlig formalisiert werden kann.

b)

Die Machtstruktur kann in einem gewissen Gegensatz zur Autoritätsstruktur stehen. Das bedeutet, daß die Machtstruktur einem anderen Typus zugehört, als ihn die Autoritätsstruktur vorzeichnet. Dabei lassen sich zwei verschiedene Möglichkeiten trennen:

aa) Die Machtstruktur bildet keinen direkten Gegenpol zur Autoritätsstruktur, sondern gehört einem Mischtyp an. Mindestens die wichtigsten in der Autoritätsstruktur festgelegten Beziehungen werden aktualisiert; manche Beziehungen werden in anderer Weise interpretiert, als es dem Typ der Autoritätsstruktur entspricht, andere nicht in der Autoritätsstruktur formalisierte Machtbeziehungen gehören einem anderen Typus als die Autoritätsstruktur an. In diesem Falle müssen nicht alle in der Autoritätsstruktur festgelegten Beziehungen zur Wirkung kommen, sondern können durch Machtbeziehungen anderer Art ersetzt werden,

so daß das Ausmaß an ausgeübter Macht nicht unbedingt höher sein muß als das Ausmaß an Macht, das in der Autoritätsstruktur festgelegt ist. In diesem Fall bleibt die formale Autoritätsstruktur mindestens in ihren wichtigsten Bestandteilen erhalten, so daß ihre wichtigen Funktionen für die Organisation erhalten bleiben. Es ist anzunehmen, daß dieser Fall häufig vorkommt, da er einer Gruppe große Machtausübung ermöglicht, ohne die legalen Regeln zu gefährden.

bb) Die Machtstruktur verwirklicht einen völlig anderen, eventuell entgegengesetzten Typus als die Autoritätsstruktur. Das bedeutet, daß die Beziehungen der Autoritätsstruktur in der Machtstruktur nicht enthalten sind, von der/oder den Macht ausübenden Gruppe(n) nicht beachtet werden. Der Gegensatz besteht darin, daß die Autoritätsstruktur noch im Bewußtsein der Organisationsmitglieder besteht, was bedeutet, daß der Glaube an die Rechtmäßigkeit der formalen Regelungen und der Wille, diesen zu gehorchen, noch vorhanden sind, die Machtmittel einer oder mehrerer Gruppen aber groß genug sind, um die Autoritätsstruktur zu ignorieren. In diesem Falle kann die Machtstruktur mehr Machtmittel enthalten als die Autoritätsstruktur, das absolute Maß an Macht kann jedoch auch in beiden Strukturen gleich sein. Wie schon ausgeführt, ist eine nur auf Macht gegründete Organisation wegen des vorhandenen Widerstandes ihrer Mitglieder instabil; der hier beschriebene Fall kann nur einen Übergang darstellen. Entweder wird die alte Autoritätsstruktur wieder zur Grundlage der Machtbeziehungen erhoben, oder es etabliert sich eine neue, veränderte Autoritätsstruktur, die der Machtverteilung angepaßt ist. Dieser eben beschriebene Gegensatz von Autoritäts- und Machtstruktur in einer Organisation enthält ein hohes Maß an Konfliktstoff.

c)

Die Machtstruktur kann unabhängig von der Autoritätsstruktur bestehen.

Dieser Fall liegt dann vor, wenn die Autoritätsstruktur aus dem Bewußtsein der Organisationsmitglieder geschwunden ist, also sowohl der Glaube an die Legitimität als auch das Minimum an Gehorchenwollen fehlen. Dieser Fall ist mit einer Änderung des sozialen Systems verbunden. Die Autoritätsstruktur ist den Bedürfnissen der Organisation nicht mehr angepaßt, so daß eine neue Autoritätsstruktur entsteht oder schon entstanden ist, d.h. andere gewünschte und als legitim anerkannte Machtbeziehungen, die dem geänderten System besser entsprechen als die alte Autoritätsstruktur. Insofern kann zwar die alte Autoritätsstruktur noch für kurze Zeit in schriftlich fixierten Regelungen bestehen, hat aber keinerlei Bedeutung mehr. Wie gesagt, ist die Unabhängigkeit der (man müßte hinzufügen: alten) Autoritätsstruktur von der Machtstruktur mit einer Änderung der Struktur des sozialen Systems verbunden. Nach der verwendeten Definition des sozialen Systems liegt eine Änderung dann vor, wenn gleiche Handlungen eines bestimmten Individuums oder einer bestimmten Gruppe (bzw. mehrerer bestimmter Individuen oder Gruppen) in derselben Situation zu anderen Handlungen bei denselben Individuen oder Gruppen, oder zu denselben Handlungen bei anderen Individuen oder Gruppen oder zu beidem führt, als vordem der Fall war.

Die beiden letztgenannten Fälle machen deutlich, worauf schon hingewiesen wurde, nämlich die gegenseitigen Beziehungen zwischen Autoritäts- und Machtstruktur. Die Autoritätsstruktur kann die Machtstruktur entscheidend bestimmen, doch auch die Machtstruktur kann eine Änderung der Autoritätsstruktur bewirken.

2. Faktoren, die diese Beziehung beeinflussen

Die Beziehung zwischen der Autoritätsstruktur und der Machtstruktur in einer Organisation stellt keine einfache wenn-dann Beziehung dar, sondern sie wird durch mehrere Faktoren beeinflusst. Die zahlreichen Einflüsse, die diese Beziehung bestimmen, können in drei grundsätzlichen Faktoren zusammengefaßt werden:

- a) der Teilnahmebereitschaft und der Art der Mitgliederteilnahme,
- b) dem Verhältnis der Organisation zur Umwelt, dieser Faktor kann unterteilt werden in
 - aa) das Verhältnis zu Staat und Öffentlichkeit,
 - bb) das Verhältnis zu anderen Organisationen
- c) den übrigen Merkmalen der Organisationsstruktur.

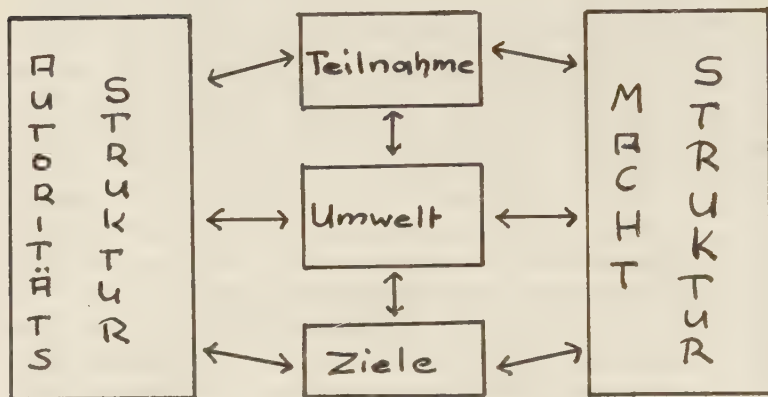
Die Kommunikationsstruktur wurde als "Hilfsgröße" der anderen Merkmale bezeichnet, so daß die Kommunikationsstruktur als aus diesen Merkmalen hervorgehend betrachtet werden kann. Die Arbeits- und Funktionsverteilung hängt wohl in der Weise von Autoritätsverteilung und Zielen und Zwecken ab, daß sie von diesen bestimmt wird und nicht umgekehrt; der Grad an Formalisierung wird in den spezielleren Thesen einbezogen, so daß als dritter Faktor das (oder die) Ziel(e) der Organisation angesehen werden kann (können).

Dieser Faktor kann unterteilt werden

- aa) in die Art der Ziele,
- bb) die Schwierigkeit der Zielerreichung und
- cc) die Bedingungen der Zielerreichung (z.B. Zeit).

Diese Faktoren hängen eng zusammen, bestimmen die Beziehungen zwischen Autoritäts- und Machtstruktur und sind ihrerseits von diesen Beziehungen abhängig.

Nachfolgende Zeichnung soll diesen Zusammenhang veranschaulichen:



ad a) Mitgliederteilnahme.

Das Ausmaß und die Art der Mitgliederteilnahme beeinflussen das Verhältnis zwischen Autoritäts- und Machtstruktur entscheidend. Es ist zu erwarten, daß ein hohes Ausmaß an Mitgliederteilnahme die in der Autoritätsstruktur festgelegten Mitgliederrechte aktualisiert und eventuell durch andere Machtbeziehungen verstärkt. Die Teilnahme soll nach Reigrotzki in handelnde und in mentale Teilnahme getrennt werden, für beide Arten verwendet Reigrotzki den Oberbegriff "Interesse". Unter mentaler Teilnahme versteht er Informiertheit, Urteilsbereitschaft und emotionale Teilnahme, d.h. daß Werte der Organisation vertreten werden.¹⁾ Die handelnde Teilnahme ist zwar für das

1) Vgl. Reigrotzki, E.: Soziale Verflechtungen in der Bundesrepublik, Elemente der sozialen Teilnahme in Kirche, Politik, Organisation und Freizeit, Tübingen 1956, S. 241

Verhältnis zwischen Autoritäts- und Machtstruktur sehr wichtig, doch darf auch die Bedeutung der mentalen Teilnahme nicht unterschätzt werden. Es genügt wenn ein ziemlich kleiner Kreis von Mitgliedern handelnd teilnimmt, wenn die anderen Mitglieder bereit sind, sich beeinflussen zu lassen, d.h. mentale Teilnahme zeigen. Außerdem ist zu erwarten, daß in Krisenzeiten ein großer Teil der mentalen Teilnahme zur handelnden Teilnahme wird. Im folgenden soll unter handelnder Teilnahme die Bereitschaft verstanden werden, Rollen in der Organisation zu übernehmen und die damit verbundenen Aufgaben zu erfüllen.

Die Faktoren, die die Mitgliederteilnahme beeinflussen, sind sehr zahlreich, und es würde hier zu weit führen, alle bekannten Faktoren zu erörtern. Spinrad hat die wichtigsten Variablen, die bisher als mit der Mitgliederteilnahme verbunden erkannt sind, in einer Zusammenfassung der Literatur geordnet, wobei er sich besonders auf die Mitgliederteilnahme in Gewerkschaften bezieht. In Anlehnung an Spinrad sollen hier einige dieser Variablen genannt werden. ¹⁾

So wirken die Arbeitsbedingungen auf die Mitgliederteilnahme ein: kleine Arbeitsgruppen sorgen für große Intimität, persönliche Beziehungen und mehr Engagement, wie zahlreiche Untersuchungen, die Spinrad anführt, ergeben haben. Auch die Schichtzugehörigkeit zeigt eine starke Korrelation zur Mitgliederteilnahme. In zahlreichen Untersuchungen ²⁾ wurde nachgewiesen, daß

1) Vgl. Spinrad, W.: Correlates of Trade Union Participation, A Summary of the Literature In: ASR 25, 1960, S. 237 - 244

2) Vgl. z.B. Riesman/Glazer: Criteria for Political Apathie in: Studies in Leadership, S. 533
Purcell: The Worker Speaks his Mind, S. 205,
Sayles/Strauss: The Local Union S. 50,
Zweig: The British Worker, S. 185
Reigrotzki: a.a.O., S. 173f, Mayntz: Soziale Schichtung und sozialer Wandel in einer Industriegemeinde, S. 241 ff

Teilnahme in Organisationen sowohl gemessen an der Zahl der Organisationen als auch an der handelnden Teilnahme in höheren Schichten größer ist als in niederen Schichten.

Spinrad führt Untersuchungen an, die eine Korrelation zwischen außerbetrieblichen Kontakten mit Arbeitskollegen und der häufigen Anwesenheit auf Gewerkschaftsversammlungen ergaben. Auch waren Mitglieder mit familiärer Gewerkschaftstradition aktiver als andere. Außerdem wächst die Teilnahme mit der Arbeitszufriedenheit und der Identifikation mit der eigenen Klasse. Zahlreiche andere Faktoren wären noch anzuführen. So wird angenommen, daß Zwangsmitgliedschaft die Teilnahme negativ beeinflusst, wobei zu beachten ist, daß eine formell freie Mitgliedschaft durch soziale Ächtung und andere Sanktionen zu einer faktischen Zwangsmitgliedschaft werden kann.¹⁾ Auch die Tradition einer Organisation kann die Teilnahme beeinflussen und so die Beziehungen zwischen Autoritäts- und Machtstruktur mitgestalten.²⁾ Die Art der Teilnahme, also die Persönlichkeiten der Mitglieder und ihre Erwartungen stellen neben dem Ausmaß der Teilnahme ein wichtiges Element der Mitgliederteilnahme dar. Tagliacozzo und Seidman unterscheiden sieben Typen von Gewerkschaftsmitgliedern:³⁾

-
- 1) Vgl. Allen, V.L.: Power in Trade Unions, London 1954, S. 36
 - 2) Vgl. z.B. Lipset, S.M., Trow, M., Coleman, J.: Union Democracy, New York 1962, S. 17 - 75
Lahne, H.J., Kovner, J.: Local Union Structure: Formality and Reality in: Industrial and Labor Relations Review, Vol.9, Nr. 1-4, Oktober 1955
 - 3) Vgl. Tagliacozzo, D.L., Seidman, J.: A Typology of Rank- and -File Union Members, AJS May 1956, S. 546 - 553

1. das ideologisch denkende Gewerkschaftsmitglied,
2. das "gute" Gewerkschaftsmitglied,
3. das loyale, aber kritische Mitglied,
4. das Mitglied, das nur in Krisen Aktivität entfaltet,
5. das zweiseitig orientierte Mitglied,
6. das indifferente Mitglied,
7. das unwillige Mitglied.

Überwiegt ein ganz bestimmter Typ in einer Organisation, so kann dieser Mitgliedertyp die Beziehungen zwischen Autoritäts- und Machtstruktur etwa in der Weise mitbestimmen, daß das Ausmaß der Teilnahme zwar groß ist, die Teilnahme aber etwa darauf zielt, die Macht und Autorität der Mitgliedschaft zu beschneiden. Außerdem lassen die verschiedenen in einer Organisation vorhandenen Typen Schlüsse darauf zu, inwieweit mentale Teilnahme vorhanden ist und inwieweit sie sich in handelnde Teilnahme umwandeln läßt.

Auch die Umwelt, die Ziele der Organisation und die Macht- und Autoritätsstruktur der Organisation beeinflussen die Mitgliederteilnahme. Hoxie's Beobachtung, daß Gewerkschaften mit "Brot- und Butterzielen" zu einer autoritären Struktur neigen, wurde schon erwähnt; der Grund liegt wohl darin, daß die Mitgliederteilnahme in solchen Gewerkschaften gering ist. Auch Lipset erwähnt, daß mit Einengung der Ziele die Teilnahme sinkt.¹⁾ Auch Umweltfaktoren wirken auf die Teilnahme ein: Briefs²⁾ und Lester³⁾ zeigen, daß "Befestigung" bzw. "maturation", d.h. die Integration in die Gesellschaft,

1) Vgl. Lipset, S.M.; Trow; Coleman: a.a.O., S. 456

2) Vgl. Briefs, G.: Zwischen Kapitalismus und Syndikalismus, Bern 1952, S. 87

3) Vgl. Lester, R.: As Unions Mature, Princeton 1958,

zu Zentralisierung, Bürokratie und Apathie führen, da keine direkte Notwendigkeit des Bestehens der Organisation mehr empfunden wird. Auch Seidman konstatiert einen durch die Normalisierung der Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen bedingten Rückgang der Teilnahme,¹⁾ die Webbs stellten entsprechend eine Zunahme der Teilnahme bei einer Krise fest.²⁾

Die Autoritätsstruktur wirkt ihrerseits auf die Teilnahme ein: Seidman³⁾ und auch Purcell⁴⁾ stellten fest, daß freie Wahlen, lokale Autonomie und ähnliches, also die Möglichkeit der Teilnahme am Organisationsgeschehen, der Teilnahme selbst förderlich sind. Ähnliches gilt selbstverständlich auch für die Machtstruktur.

ad b) Das Verhältnis der Organisation zur Umwelt

aa) Das Verhältnis zu Staat und Öffentlichkeit.

Besteht eine Organisation ganz oder teilweise als Kampforganisation, so ist zu erwarten, daß die Macht innerhalb der Organisation ein hohes Ausmaß annimmt. Leiserson⁵⁾ stellte die These auf, die obligarchischen Tendenzen in amerikanischen Gewerkschaften seien eine Reaktion auf die Bedrohung von außen. Ist eine Organisation im Sinne von Briefs⁶⁾ befestigt, d.h. ist sie

1) Vgl. Seidman, J. u.a.: The Worker Views his Union, Chicago 1958, S. 196

2) Vgl. Webb, S. u. B.: Industrial Democracy, 2.Aufl., London 1911, S. 155

Vgl. Sayles, C.R.; Strauss, G.: The Local Union: Its Place in the Industrial Plant, New York 1953, S. 23 f

3) Vgl. Seidman: a.a.O., S. 25

4) Vgl. Purcell, Th. V.: The Worker Speaks his Mind on Company and Union, Cambridge/Mass., 1953, S. 199

5) Vgl. Leiserson, W.H.: American Trade Union Democracy, New York 1959, S. 70

6) Vgl. Briefs, G.: a.a.O., S. 87

durch Gesetzgebung, öffentliche Meinung und andere Verbände voll anerkannt, besitzt die Organisation Stabilität und werden ihr öffentliche Funktionen zuerkannt, so ist zu erwarten, daß sich die Autoritätsstrukturen in groben Zügen mit der öffentlichen Meinung darüber, wie diese Autoritätsstrukturen aussehen sollten, decken. Weiter ist zu vermuten, daß die Machtstrukturen infolge der nach der Befestigung rückläufigen Mitgliederteilnahme in einem gewissen Gegensatz zur Autoritätsstruktur stehen, daß sie einem Mischtyp angehören. Für diese Ansicht spricht auch, daß sich die befestigte Gewerkschaft Zurückhaltungen auferlegen muß und in mancher Beziehung den Vorrang des Staatsinteresses, (z.B. bei der Zurückhaltung von Lohnforderungen in einer inflationären Situation) anerkennen muss, und zwar gegen die Wünsche der Mitglieder. Den Einfluß des Staates auf die Strukturen der Gewerkschaften erwähnt u.a. Lipset: "Consequently, the more directly unions are involved in politics and the more important their political decisions are to power in the total society, the more likely that national political ideologies and movements will affect the internal politics of labor." ¹⁾ Das Verhältnis zu Staat und Öffentlichkeit beeinflusst die Beziehung zwischen Autoritäts- und Machtstruktur in einer Organisation, umgekehrt wird dieses Verhältnis auch von der vorhandenen Autoritäts- und Machtstruktur beeinflusst.

bb) Das Verhältnis der Organisation zu anderen Organisationen

Tannenbaum ²⁾ vertritt die Ansicht, daß ein Konflikt zwischen Gewerkschaft und Arbeitgebern zu einem hohen gesamten Ausmaß an Macht innerhalb der Gewerkschaft

1) Lipset, u.a.: Union Democracy, a.a.O., S. 457

2) Vgl. Tannenbaum: "Unions", a.a.O., S. 754

führt, ohne daß diese Macht in der Organisations-
spitze vereinigt sein muß. Die Machtstruktur von
Gewerkschaften muß im Verhältnis zu den Arbeitgebern
effektiv sein; es kann erwartet werden, daß die
Autoritätsstruktur einer Gewerkschaft so interpretiert
wird oder auf die Dauer gesehen so umgeändert wird,
daß eine gewisse Anpassung der Machtstrukturen statt-
findet, die effektive Verhandlungen erlaubt.
Thompson macht vor allem die Notwendigkeit der
Anpassung an technische Erfordernisse für die Ab-
weichung der Machtstrukturen in verschiedenen Organi-
sationen mit denselben Autoritätsstrukturen verantwort-
lich. ¹⁾ Dieser Gesichtspunkt spielt zweifellos mit
eine Rolle, ist aber kaum allein entscheidend.

ad c) Die Ziele der Organisation

Eine Autoritätsstruktur wird nur dann entscheidenden
Einfluß auf die Machtstruktur ausüben, wenn durch sie
die effektive Möglichkeit der Zielerreichung als
wichtigster Organisationsaspekt gewährleistet wird.
Von Bedeutung sind Art der Ziele, Schwierigkeit der
Erreichung und die Bedingungen der Zielerreichung, z.B.
eine begrenzte Zeitspanne. Hoxie und Howe/Widick haben,
wie schon erwähnt, auf die Bedeutung des oder der Ziele
für die Form der Machtstruktur hingewiesen. Auch Etzioni
behauptet, wie bereits erwähnt, einen Zusammenhang
zwischen Ziel und "Compliance"-Struktur. Auch Ziel und
Autoritätsstruktur hängen stark voneinander ab, wird
doch die Autoritätsstruktur zur effektiven Zielerfüllung
geschaffen. Umwelt und Ziele üben ebenfalls einen
starken Einfluß aufeinander aus, da die Umweltbedingun-
gen die Ziele verändern können und damit auch die Be-
ziehungen zwischen Autoritäts- und Machtstruktur. Auf
die Beziehung zwischen Ziel und Umwelt weist besonders
Gusfield hin. ²⁾

1) Vgl. Thompson, J.D.: Authority and Power in Identical
Organizations IN: AJS 62, July 56-May 57, S.290 - 301
S. 300

2) Vgl. Gusfield, J.R.: Social Structure and Moral
Reform: A Study of the Women's Christian Temperance
Union in: AJS Bd. 61, Nr.3, Nov.1955, S. 221-232

Die Autoritätsstruktur steht mit der Machtstruktur in einer der genannten Beziehungen. Die Art dieser Beziehung wird neben dem Ausmaß an Autorität und der Form der Autoritätsstruktur von drei Variablen bestimmt, nämlich der Mitgliederteilnahme, der Umwelt und den Organisationszielen. Alle genannten Faktoren beeinflussen sich gegenseitig, wie auch wiederum die Autoritätsstruktur durch die Machtstruktur beeinflusst wird.

Nach der Klärung der Begriffe Macht, Einfluß, Herrschaft, Führung, Autorität, der Bedeutung der Autoritätsstrukturen für Organisationen und der Aufstellung allgemeiner Thesen zur Beziehung zwischen Autoritäts- und Machtstrukturen in Organisationen, sollen speziellere Thesen in Bezug auf die deutschen Gewerkschaften gefunden werden. Dazu ist eine Typologie notwendig, die die Einordnung der Autoritätsstrukturen erlaubt, um so Beziehungen zwischen einzelnen Typen von Autoritätsstrukturen und Machtstrukturen zu finden.

Eine solche Typologie setzt zunächst die Klärung des Begriffs der gewerkschaftlichen Demokratie voraus, da demokratischer und autoritärer Typ Grenzen eines Kontinuums bilden. Außerdem bedarf eine brauchbare Typologie der Feststellung der verschiedenen, Einfluß ausübenden Gruppen.

D. Autoritätsstrukturen und Machtstrukturen
in deutschen Gewerkschaften

I. Begriff der gewerkschaftlichen Demokratie

1. Verschiedene Verwendungen des Begriffs
Demokratie

Die Diskussion, ob und inwieweit Organisationen demokratisch sein können oder sein sollen, ist seit dem Erscheinen von Michels Werk "zur Soziologie des Parteiwesens in der modernen Demokratie" ¹⁾ nicht mehr verstummt. Die Begriffe demokratische und autoritäre Struktur bilden in dieser Arbeit die Grundlage einer Typologie von Autoritäts- und Machtstrukturen, da Demokratie und Autokratie die beiden Pole darstellen, zwischen diesen sich mögliche Strukturen bewegen. Zunächst soll begründet werden, warum als Gegensatz zum Begriff der Demokratie der Begriff der Autokratie gewählt wird. Zahlreiche gegensätzliche Begriffe zur Demokratie stehen zur Auswahl: Tyrannei, Despotismus, Absolutismus; Totalitarismus, Autorität und Autokratie. Die Begriffe Tyrannei, Despotismus und Absolutismus wurden weitgehend durch den Begriff der Diktatur ersetzt; alle diese Begriffe drücken nach der Untersuchung von Sartori wenig aus und dienen meist als "Buh-Wort". ²⁾ Vom Begriff des Totalitarismus läßt sich dasselbe behaupten, außerdem ist dieser Begriff eng an das Bestehen eines Staates gebunden, dessen Wesensform in der Allmacht des Staates liegt. Wie schon erwähnt, bildet der Begriff der Autorität keinen Gegensatz zum Begriff der Demokratie, da auch in einer demokratischen Organisation Autorität vorhanden sein muß.

1) Vgl. Michels, R.: Zur Soziologie des Parteiwesens in der modernen Demokratie. Untersuchung über die oligarchischen Tendenzen des Gruppenlebens, 2. Aufl., Leipzig 1925,

2) Vgl. Sartori, G.: Democratic Theory, New York, Washington, London, 2. Übers. von Democrazia e definizioni, 2. Aufl., Bologna 1958, S. 148 f

Nun ist zwar der Begriff der Autokratie auch nicht besonders gut definiert, doch wie Sartori betont: "...autocracy does have an advantage over the other concepts in that it focuses the attention on the strategic juncture of the argument, namely, on the method of creation of the power holders, and on the source of their legitimacy." ¹⁾

Der Unterschied zwischen der Demokratie und der Autokratie liegt in der Tatsache, daß in der Demokratie die Autorität geteilt, beschränkt und kontrolliert wird, während das Kennzeichen der Autokratie in konzentrierter, unkontrollierter und unbeschränkter Macht besteht.

In der Literatur lassen sich drei zeitlich aufeinanderfolgende Verwendungsarten des Begriffs der Demokratie trennen: ²⁾ Der Demokratiebegriff, der aus der Zeit vor der französischen Revolution datiert und als deren Vertreter Rousseau und Montesquieu genannt seien. Die Grundlage dieses Begriffs bildet die Forderung, daß allen Bürgern die Gelegenheit zu geben sei, sich an politischen Beschlüssen unmittelbar zu beteiligen. Michels gelangt aufgrund der Beobachtung, daß an den Beschlüssen einer Partei nur eine Minderheit der Mitglieder teilnimmt, zu dem Schluß, daß jede formal demokratische Organisation, sofern sie einen bestimmten Umfang erreicht hat, zu einer oligarchischen Macht der Führer über eine apathische Masse führt. Wie Rousseau lehnt Michels jede Repräsentation ab und bezieht den Demokratiebegriff auf direkte und unmittelbare Demokratie. ³⁾

1) Sartori, G.: a.a.O., S. 150

2) Vgl. van de Vall, M.: Die Gewerkschaften im Wohlfahrtsstaat, Köln, Opladen 1966, S. 150 f

3) Vgl. Michels, R.: a.a.O., S. 139

Legt man diesen Begriff zugrunde, so erübrigt sich jede Diskussion über Demokratie in größeren, arbeitsteiligen Verbänden.

Die im folgenden beschriebene Auffassung der Demokratie entstand nach dem 2. Weltkrieg in den USA, als dort zahlreiche Untersuchungen in politischen Parteien durchgeführt wurden. Die Forscher kamen zu dem Ergebnis, daß die Apathie der großen Masse durch die Teilnahme einiger weniger aufgewogen werden kann, die als "opinion leaders" tätig sind, d.h., daß in den Diskussionen um Demokratie und Apathie nicht nur das Maß an handelnder, sondern auch an mentaler Teilnahme beachtet werden muß. So behauptet Dahl, daß Demokratie, d.h. ein System organisierter Beschlußfassung, in dem sich die Führenden mehr oder weniger "responsive" gegenüber den Geführten verhalten, bereits bei einem relativ geringen Grad aktiver Teilnahme wirksam wird.¹⁾ Ein großes Maß an handelnder Teilnahme stellt nach ihm weder eine hinreichende noch eine notwendige Bedingung der Demokratie dar. Notwendig ist ein hinreichender Bestand an interessierten, handelnden Mitgliedern, denen die wichtige Rolle zufällt, die anderen Mitglieder zu informieren, da der Einzelne Rat und Anweisung eher aus seiner vertrauten Umgebung annimmt als von der anonymen Organisation. Außerdem fällt diesen aktiven Mitgliedern die Aufgabe zu, die Wünsche der Mitglieder der Führung anhezubringen.

Unmittelbare, direkte demokratische Willensbildung ist nur in kleinen, lokal begrenzten Verbänden möglich. Jeder Verband, der eine gewisse Größe überschreitet, ist gezwungen, Entscheidungsbefugnisse an Organe zu delegieren, um seine Funktionsfähigkeit zu gewährleisten.

1) Vgl. Dahl, R.A.: Hierarchy, Democracy and Bargaining in Reseach Frontiers in Politics and Government: Brooking Lectures, Washington D.C. 1955, S. 59

Dies bedeutet nicht, daß die Mitgliedschaft die Kontrolle über die Führung der Verbandsangelegenheiten verliert. So etwa Stammer: "Demokratie ist unter den psychologischen Voraussetzungen der Menschennatur und mit den sozialen Voraussetzungen der Gruppenbildung nicht Volksherrschaft, sondern Herrschaft im Auftrag und unter Kontrolle des Volkes." ¹⁾

Es genügt also nicht, daß die Inhaber von Ämtern und Positionen gewählt werden, wenn die Gewählten hinterher eine ungebundene Entscheidungs- und Befehlsgewalt besitzen. Die Gewählten müssen den Mitgliedern für ihr Tun verantwortlich, "responsive" bleiben und von diesen kontrolliert sein. Um diese Verantwortlichkeit zu gewährleisten, müssen institutionelle Sicherungen vorhanden sein. Diese Definition der Demokratie stellt eine Minimaldefinition dar, die nichts über den Wahlmodus und die Art der institutionellen Sicherungen, die die Demokratie gewährleisten sollen, aussagt.

2. Demokratie in Gewerkschaften

Drei verschiedene Ansichten lassen sich zur Demokratie in Gewerkschaften unterscheiden.

- a) Die Vertreter der ersten Ansicht fordern, daß die gewerkschaftliche Demokratie den Standards entspricht, die für die Demokratie in Staaten entwickelt wurden. Die Vertreter dieser Ansicht gehen von einem für Staaten und die in ihnen enthaltenen Gruppierungen gleichermassen verbindlichen Demokratiebegriff aus. Dieser Ansatz enthält Dinge wie die Existenz von klar definierter und getrennter Exekutive, Legislative und Jurisdiktion, Wahlen, Abstimmungen, Alternativen zwischen mehreren verschiedenen Parteien, die Akzeptierung der Meinung der Mehrheit, Rechte der Minderheit, freie Presse und ähnliches mehr. ²⁾

1) Stammer, O.: Gesellschaft und Politik in: Handbuch der Soziologie, Ziegenfuss Hg, S. 530 ff, S. 584

2) Vgl. als Vertreter dieser Ansicht: Michels, a.a.O. Leiserson, a.a.O., S. 146 ff, Truman, D.B.: The Governmental Process: Political Interests and Public Opinion, New York 1951, 11. Aufl., S. 544 ff

In Gewerkschaften würden der Legislative die Gewerkschaftskongresse, der Exekutive die Vorstände und der Rechtsprechung die Disziplinarverfahren entsprechen. Nun lassen sich zu allen angegebenen Punkten in den zahlreichen Gewerkschaftsuntersuchungen Beispiele finden, aber keine Gewerkschaftsstudie weist eine Kombination aller geforderten Faktoren auf, also freie Presse verbunden mit einem Mehrparteiensystem, freien Wahlen, Teilung der Macht usw. So schreibt Cook: "It must be noted, however, that democracy in the large can only be judged to be present where all of these factors exist simultaneously." 1) Da diese Forderung nicht erfüllt ist, kommt Magrath zu der Überzeugung, daß Gewerkschaften nicht demokratisch sein können. 2)

Zu diesem Konzept ist zu bemerken, daß auch in Staaten sehr verschiedene Konkretisierungsformen der Demokratie möglich sind, je nach den Bedingungen, unter denen Staaten existieren. Es ist weiterhin sehr fraglich, ob sich ein Partei- oder Gewerkschaftstag in das Schema eines Parlaments, und ein Partei- oder Gewerkschaftsvorstand in das Schema einer Regierung pressen lassen. Auch erscheint der Vergleich zwischen Disziplinarverfahren in Organisationen und der Rechtsprechung in einem Staat etwas weit hergeholt; dasselbe läßt sich vom Vergleich zwischen staatlichem und gewerkschaftlichem Pressewesen sagen. Es wurde bereits angeführt, daß Struktur und Funktion einer Organisation nicht voneinander zu trennen sind. Daraus wird deutlich, daß es kein absolut gültiges Konzept der Demokratie gibt, sondern, daß nur eine Minimaldefinition möglich ist und die jeweiligen Ausprägungen sich nach den Funktionen der Organisation richten.

- b) Die Vertreter dieser Meinung sehen Gewerkschaften als Institutionen an, die ökonomische Funktionen zu erfüllen haben und bei denen die Anwendung von Demokratie und Autokratiekonzepten fehl am Platze sei, da nur der ökonomische Erfolg der Gewerkschaften zähle. Nach Ansicht dieser Autoren sind Gewerkschaften in dem Sinne "demokratisch", als sie die Interessen der Arbeitnehmer im Kampf mit den Arbeitgebern vertreten, gleichgültig, wie die innere Struktur der Gewerkschaft aussieht.

1) Cook, A.H.: Union Democracy, Practice and Ideal, An Analysis of Four Large Local Unions, New York 1963, S. 22
2) Vgl. Magrath, P.C.: Democracy in Overalls: The Futile Quest for Union Democracy, ILRR, XII, 1958/59, S. 503 ff, S. 521

Als Vertreter dieser Richtung sei Allen genannt. Allen führt aus, daß eine Gewerkschaft kein Staat im Staate sei, nicht auf derselben Ebene operiert, andere Funktionen habe, d.h. Hebung des Lebensstandards der Mitglieder und daher das Demokratiekonzept auf sie nicht anwendbar sei. 1)

Auch eine Gewerkschaft mit extrem autoritärer Struktur bleibt ihren Mitgliedern im Kampf mit dem Arbeitgeber verantwortlich; darin besteht nach Allen die Gewerkschaftsdemokratie. Eine andere Variation dieser Ansicht vertritt David Spitz, der Demokratie in Gewerkschaften für nicht wünschenswert hält, da die Entscheidungen, die die Gewerkschaftsführer zu treffen haben, so sehr an bestimmtes Wissen gebunden sind, daß eine demokratische Struktur einen störenden Einfluß ausübt. 2) Der Grund, daß eine Gewerkschaftsdemokratie für unmöglich oder für nicht wünschenswert gehalten wird, liegt in dem Demokratiebegriff, von dem diese Autoren ausgehen. Allen sieht offenbar die staatliche Ausprägung der Demokratie als auf Gewerkschaften nicht anwendbar an, während Spitz von dem Michel'schen Demokratiebegriff ausgeht, nämlich der Beschlußfassung durch die gesamte Mitgliedschaft. An diesem Ansatz ist bemerkenswert, daß Gewerkschaften nicht als Staat im Staate, sondern als quasi-private Organisationen mit begrenzten Zielen angesehen werden.

- c) Von dieser Anschauung der Gewerkschaft gehen auch die Vertreter der dritten Ansicht aus. Dazu kommt die Überzeugung, daß Demokratie einen Prozeß und ein Ziel darstellt und kein absolutes Konzept von Verfahren und Rechten. 3) Da nun eine Gewerkschaft eine quasi-private Organisation mit einer begrenzten Anzahl von Zielen und freiwilligen oder quasi-freiwilligem Charakter darstellt, muß die Demokratie in Gewerkschaften entsprechend mit speziellen, begrenzten und ihren Funktionen angepaßten Kriterien erfaßt werden. 4)

Die Gewerkschaften werden als Organisationen mit begrenzten Zielen, mit einem Angewiesensein auf die Mit-

1) Vgl. Allen: a.a.O., S. 10 - 11

2) Vgl. Spitz, D.: Ohio State University, Departement of Government, Industrial Relations Research Association, April 1959

3) Vgl. Cook: a.a.O., S. 18

4) Vgl. Cook; a.a.O., S. 28 - 29

gliedschaft und Abhängigkeit von der Umwelt gesehen. McConnell nennt vier Punkte, in denen sich Gewerkschaften von Staaten unterscheiden:

1. Ihre begrenzten Zwecke,
 2. ihr Zug zur Homogenität,
 3. ihr Status als private, freiwillige Organisation,
 4. ihr Beharren auf Autonomie. 1)
3. Kriterien des demokratischen Charakters und Postulate für die Verfassung der deutschen Gewerkschaften

Ein Modell, das den Inhalt der Demokratie in Gewerkschaften festlegt, ist sehr schwer aufzustellen, da sich auch die Gewerkschaften, die Bedingungen unter denen sie existieren und damit ihre Funktionen voneinander unterscheiden und verschiedene Ausformungen der Gewerkschaftsdemokratie sowohl in der Autoritäts- als auch in der Machtstruktur möglich sind. Die Untersuchung von Cook zeigt verschiedene Möglichkeiten der Gewerkschaftsdemokratie, ohne daß eine Gewerkschaft "demokratischer" als die anderen zu nennen wäre. 2) Auch Lipset stellt fest, daß die spezifischen Faktoren, die die Demokratie in der ITU bedingen, nicht wiederholbar sind, sondern daß demokratische Prozesse unter verschiedenen Bedingungen verschiedene Formen zeigen. 3)

Wenn auch Gewerkschaftsdemokratie sehr verschieden aussehen kann, so besteht in der Literatur doch Übereinstimmung über einige grundlegende Bedingungen, die erfüllt sein müssen, wenn Gewerkschaften als demokratisch bezeichnet werden sollen. Slichter z. B. stellt folgende Forderungen auf: gleiche und ehrliche Wahl, unabhängiges Rechtsverfahren, Trennung von Entscheidung und Ausführung der Entscheidungen, freie Mitgliedschaft ohne

1) Vgl. McConnell, G.: "Historical Traits and Union Democracy" in: Monthly Labor Review, Vol. 81, Nr. 6, June 1958, S. 603 - 605

2) Vgl. Cook: a.a.O.

3) Vgl. Lipset u.a.: Union Democracy: a.a.O., S.462

Ansehen von Glauben, Rasse oder politischer Überzeugung, unbenommen des Rechts der Gewerkschaften, ihre Mitglieder auszuwählen und finanzielle Rechenschaftsberichte an die Mitglieder. ¹⁾ Die Kriterien Slichters haben mehr formalen Charakter, während die Forderungen, die Shepard and-ie Gewerkschafts-demokratie stellt, mehr die Beziehungen zwischen Mitgliedern und Funktionären meinen, nämlich: Aufrechterhaltung der Kommunikation, Beachtung der verschiedenen Haltungen und Interessen der Mitglieder durch die Funktionäre, Möglichkeit der Mitglieder, Funktionäre ihres Amtes zu entheben. ²⁾

Übereinstimmend werden in der Literatur freie Wahlen der Funktionäre, eine gewisse Teilung der Macht und bestimmte Mitgliederrechte als Mindestanforderungen an die Demokratie in Gewerkschaften gestellt. Der Inhalt dieser Kriterien richtet sich nach den besonderen Bedingungen und Funktionen der Gewerkschaften. Es soll nun versucht werden, den Wahlmodus, die Teilung der Macht und die Mitgliederrechte mit einem Inhalt zu versehen, der den Gewerkschaften der Bundesrepublik angepaßt ist. Wie schon erwähnt wurde, verfolgen die deutschen Gewerkschaften eine Vielfalt von Zielen, jedoch darf wohl in allen deutschen Gewerkschaften das ökonomische Ziel als vorrangig angenommen werden. Außerdem ist die Mitgliedschaft in deutschen Gewerkschaften rechtlich gesehen frei, obgleich diese freiwillige Mitgliedschaft in der Praxis manchmal durch sozialen Druck in eine faktische Zwangsmitgliedschaft umgewandelt wird. Infolge der guten Konjunkturlage und damit verbunden der Möglichkeit des Arbeitsplatzwechsels und durch das Fehlen von "union shop"

1) Vgl. Slichter, S.: The Government of Trade Unions in: Challenge of Industrial Relations 1947, S. 100-101

2) Vgl. Shepard, H.A.: Democratic Control in a Labor Union, AJS LIV 1948/49, S. 311-316, S. 311

und "closed shop" - Klauseln kann, im ganzen gesehen, in deutschen Gewerkschaften rechtlich und faktisch eine freiwillige Mitgliedschaft vorausgesetzt werden. Die deutschen Gewerkschaften entsprechen annähernd der Befestigung im Sinne Götz Briefs; was einen bedeutenden Umwelteinfluß auf die innere Struktur vermuten läßt. Häufig wird von der Homogenität der Mitgliedschaft in Gewerkschaften gesprochen, diese früher sicher mit Recht angenommene Homogenität kann heute nicht mehr ohne weiteres vorausgesetzt werden, weder in der Deutschen Angestelltengewerkschaft, da sich der Begriff des "Angestellten" durch alle sozialen Schichten zieht und sehr unbestimmt ist, noch in den Gewerkschaften des Deutschen Gewerkschaftsbundes, da diese nach dem Strukturprinzip der Industrie organisiert sind und Arbeiter, Angestellte und Beamte aller Art umfassen. Eine gewisse Homogenität der Mitgliedschaft kann nur noch insoweit angenommen werden, als die Mitglieder an einer Verbesserung ihrer materiellen Lebensbedingungen interessiert sind und außerdem die grundsätzlichen Ziele der Gewerkschaft einer gerechten Wirtschafts- und Sozialordnung anerkennen. Es soll im folgenden besprochen werden, welche Forderungen an eine Gewerkschaftsdemokratie in der Bundesrepublik gestellt werden können.

a) Wahlmodus

Was beinhaltet die Forderung demokratischer Wahlen in Gewerkschaften ? Eine demokratische Wahl erfolgt von unten nach oben, d.h. die Vertreter der Mitglieder werden von der Mitgliedschaft gewählt, diese wiederum wählen alle Funktionäre für eine gewisse Zeitdauer, nach Ablauf dieser Zeitdauer erfolgt eine neue Wahl. Das Recht, die alten Funktionäre wiederzuwählen, ist durchaus demokratisch.

Undemokratische Elemente können sich bei der Wahl der Delegierten einschleichen, dann nämlich, wenn die Delegierten überwiegend aus Funktionären bestehen, die infolge ihrer Überlegenheit über die Mitgliedschaft ihre Wahl zu Delegierten erreichen können, wenn nicht Bestimmungen der Satzung dies verbieten.

In der Literatur besteht eine starke Tendenz, für Wahlen die Geheimhaltung zu fordern und zwar aus dem recht einleuchtenden Grunde, daß die Unabhängigkeit der Mitglieder bzw. Delegierten bei Wahlen eines weitaus stärkeren Schutzes bedarf, als bei Abstimmungen, da es leichter fällt, eine bestimmte Ansicht zu äußern, als eine bestimmte Person öffentlich abzulehnen oder zu wählen¹⁾.

Eine demokratisch erfolgte Wahl verliert an Bedeutung, wenn eine Annullierungsmöglichkeit der Wahl durch Funktionäre besteht, etwa der Art, daß die Gewählten der Bestätigung bedürfen und diese Bestätigung gar zurückgenommen werden kann.

Häufig wird das Recht auf organisierte Opposition als Kriterium der Gewerkschaftsdemokratie angesehen.²⁾

Gerade hier ist die Frage von Bedeutung, inwieweit eine Übertragung des auf Staaten anzuwendenden Demokratiebegriffes auf private Verbände zulässig ist. Die Satzungen der deutschen Gewerkschaften enthalten keine ausdrücklichen Bestimmungen über eine mögliche Opposition, in allen Satzungen findet sich jedoch die dehnbare Regelung, daß derjenige ausgeschlossen werden kann, der "den Interessen der Gewerkschaft" zuwiderhandelt.

1) Vgl.: Leibholz, G., Verfassungsrechtliche Stellung und innere Ordnung der Parteien, in: Verhandlungen des 38. Deutschen Juristentages, Tübingen 1951

Vgl.: Paul, E., Parteidemokratie, in: Die Gegenwart 1956, S. 339ff

2) Vgl.: Lipset, The Political Process, a.a.O., S. 82

Vgl.: Seidman, J., Democracy in the Labor Movement, New York 1958, S. 37

Zahlreiche amerikanische Gewerkschaften verbieten ausdrücklich eine organisierte Opposition. Wie bereits ausgeführt, betrachten Allen, Taft u.a. eine Opposition als dem Charakter der Gewerkschaft nicht angemessen. Ein Merkmal wirklicher Opposition ist die von der regierenden Partei unterschiedliche Zielkonzeption. Von der Homogenität der Mitgliedschaft in Bezug auf grundsätzliche Gewerkschaftsziele wurde bereits gesprochen; außerdem besteht in der BRD die Möglichkeit des freiwilligen Ein- und Austritts, wodurch ein starker Druck auf die Funktionäre ausgeübt werden kann. Seidman konnte zeigen, daß sich die Mitglieder von Gewerkschaften durchaus der Möglichkeit des Austritts bewußt sind¹⁾.

Die entscheidenden Unterschiede zum Staat bestehen in der Einigkeit von Gewerkschaftsmitgliedern über grundsätzliche Ziele, so daß sich Differenzen auf die geeigneten Mittel beziehen und ausserdem die Möglichkeit des freiwilligen Ein- und Austritts die Ausübung eines starken Drucks auf die Funktionäre erlaubt.

Die Nachteile mehrerer sich bekämpfender Parteien innerhalb von Gewerkschaften, nämlich Schwächung der Verhandlungsstärke und damit Gefährdung der ökonomischen Ziele würden wenigstens in freiwilligen Verbänden wie den Gewerkschaften der BRD die Vorteile einer organisierten Opposition aufheben. Jedoch kann eine Berücksichtigung der Interessen der verschiedenen Gruppen bei der Aufstellung von Kandidaten für Gewerkschaftsämter gefordert werden. Dies ist in allen Gewerkschaften der BRD durch Vorschlagsrechte der verschiedenen Interessengruppen weitgehend erfüllt.

1) Vgl.: Seidman, J., u.a., The Worker Views His Union, a.a.O., S.202

An einen demokratischen Wahlmodus, der die Funktionsfähigkeit des Verbandes nicht beeinträchtigt, können also folgende Forderungen gestellt werden: demokratische wahl der Funktionäre von unten nach oben in gewissen Zeitabständen; eine Klausel, die Bestimmungen über die Delegierten enthält, keinerlei Beschränkungsmöglichkeiten der freien wahl und Berücksichtigung der Interessen der einzelnen Gruppen innerhalb der Gewerkschaft durch Vorschlagsrechte u.ä.

b., Verschiedene Gremien

Die institutionellen Sicherungen, die die Kontrolle der gewählten Funktionäre gewährleisten, können in zwei Bereiche eingeteilt werden: in verschiedene Gremien und in gewisse Rechte der Mitglieder. In großen Verbänden wie den Gewerkschaften besteht die Notwendigkeit einer Zentralisierung und einer Übertragung der Entscheidungsbefugnisse an bestimmte Organe, um die Effektivität des Verbandes zu gewährleisten.

Die institutionellen Sicherungen sind notwendig, um verantwortliches Verhalten der Funktionäre den Mitgliedern gegenüber zu gewährleisten.

Neben den Exekutivorganen, d.h. den Vorständen, muß deshalb ein Legislativorgan mit klar umrissenen Kompetenzen bestehen. Es genügt nicht, daß dieses Legislativorgan durch einen alle drei bis vier Jahre einmal stattfindenden Kongress verkörpert wird, sondern es muß sich um eine ständige Einrichtung handeln, die sich selbst konstituieren und einberufen kann und auf die die wichtigsten Rechte der Kongresse, wie etwa Beschlussfassung über grundsätzliche Fragen, Bearbeitung wichtiger Anträge, Satzungsänderungen und Beratung der Vorstände übergehen.

Dieses Organ sollte völlig unabhängig von Funktionären sein, d.h. seine Mitglieder sollten kein anderes Amt in der Gewerkschaft bekleiden, von Mitgliedern bzw. Delegierten gewählt werden und außerdem völliges Informationsrecht besitzen.

Neben diesem Organ sollen noch weitere Kontrollinstanzen bestehen, um die verantwortliche Leitung der Gewerkschaft zu gewährleisten.

So sollten zur Kontrolle der Finanzen unabhängige Revisoren von den Mitgliedern gewählt werden, die Zugang zu allen finanziellen Informationen besitzen und auch zu unvermuteten Prüfungen verpflichtet sind. ferner sollte ein Beschwerdeorgan existieren, dessen ebenfalls unabhängige Mitglieder gewählt werden. Dieses Organ könnte die ständige Möglichkeit für Mitglieder und funktionäre gewährleisten, sich über Maßnahmen von Gewerkschaftsorganen zu beschweren. Auch sollte ein weitgehendes Informationsrecht bestehen, das dem Organ die Möglichkeit bietet, aus eigener Initiative und nicht nur auf Antrag hin tätig zu werden. Die Möglichkeit der Annulierung satzungswidriger Maßnahmen und die Möglichkeit der Amtsenthebung bei bestimmten schweren Verstößen gibt diesem Gremium Gewicht zur Durchsetzung des Mitgliederwillens.

c.) Mitgliederrechte

Summers nennt folgende Rechte der Mitglieder in demokratischen Gewerkschaften: das Recht, Mitglied zu werden und zu bleiben, direkt und indirekt an Entscheidungen teilzunehmen, eines fairen verfahrens, Auskunft über Anlage des Gewerkschaftsvermögens¹⁾.

Vgl.: Summers, C.W., Internal Relations between Trade Unions and their members, in: International Labor Review, vol.91, no.3, März 1965, S.175ff, S.183

in der BRD ist die Forderung nach freiwilliger Mitgliedschaft erfüllt.

Problematischer erscheint das Recht auf Information. Es stellt sich die Frage, ob und inwieweit die Gewerkschaftspresse "frei" sein soll. Da es sich um einen Zweckverband handelt, hat die Presse vor allem die Aufgabe, die Mitgliedschaft über innerverbandliche Angelegenheiten und wichtige Beschlüsse zu informieren. Um eine sachliche Information zu sichern, muß der Mitgliedschaft ein gewisses Kontrollrecht über die Gewerkschaftspresse eingeräumt werden, das entweder in der Wahl des verantwortlichen Redakteurs in gewissen Zeitabständen oder in einer Beschwerdemöglichkeit an ein unabhängiges Organ oder in beidem besteht. Das Recht auf Information umfaßt auch die Klarlegung der Gewerkschaftsfinanzen und Aufschluß über die Verwendung der Gelder. In manchen Ländern, z.B. in England, Schweden und der Schweiz legen die Gewerkschaften eine solche Rechenschaft ab, in der BRD dagegen erschöpft sich die Klarlegung der Finanzen in den Berichten der Revisoren auf den Gewerkschaftstagen. Allerdings werden in allen Gewerkschaften regelmäßig Revisionen durchgeführt, die meist auch die Anlage der Gelder betreffen.

Ein faires Disziplinarverfahren setzt ein unabhängiges Gremium voraus, das über Ausschluß oder andere Maßnahmen entscheidet. Dem Beklagten muß Gelegenheit zur Rechtfertigung gegeben werden, d.h. es darf nicht ohne Verfahren ausgeschlossen werden. Die Ausschlußgründe sollten gut definiert sein.

Das Recht der Teilnahme an Entscheidungen umfaßt einmal das Recht der Meinungsäußerung, die sich in

Anträgen an die Versammlungen niederschlägt. Die Beschlussfassung über Mitgliederanträge darf nur durch gewählte Mitgliedervertreter geschehen, um eine Filterung der Anträge durch Funktionäre auszuschließen. Zum anderen umfaßt dieses Recht die direkten Abstimmungen. Die Mitglieder sollten das Recht einer Durchsetzung einer solchen Abstimmung dann besitzen, wenn sie unmittelbar in ihrer Existenz betroffen werden oder die Gewerkschaft vor der Frage einschneidender Veränderungen steht.

Zur Demokratie in Gewerkschaften gehört außerdem eine gewisse Autonomie der Orts- und Landesverbände, die allerdings nicht die Einheit und Funktionsfähigkeit der Gewerkschaft gefährden darf. Besonders auf Ortsebene ist eine gewisse Autonomie wichtig, da Mitglieder ihre Gewerkschaft vor allem an ihrem eigenen Ortsverband messen.

II. Einteilung der Hierarchiegruppen

Um eine Typologie von Autoritätsstrukturen zu entwerfen, ist zunächst eine Einteilung der Hierarchiegruppen in deutschen Gewerkschaften notwendig. Gruppen in Gewerkschaften können in verschiedenster Weise unterteilt werden. Am einfachsten ist die Trennung zwischen Funktionären auf der einen und Mitgliedern auf der anderen Seite, wobei aber schon zweifelhaft ist, wer zu den Funktionären gerechnet werden soll. Wie Müller etwa versteht die Bezeichnung "Funktionär" im weitesten Sinne und zählt auch die Delegierten zu dieser Gruppe¹⁾. Dagegen ist einzuwenden, daß Delegierte durchaus nicht die Merkmale des Funktionärs aufweisen müssen, sondern für eine

1) Vgl.: Müller, U., Die demokratische Willensbildung in den politischen Parteien, Mainz 1967, S.25

einmalig zu erfüllende Funktion gewählt werden können, um nach Erfüllung dieser Funktion wieder ihren alten Mitgliederstatus zurückzuerhalten.

Mitglieder und ihre Vertreter sollen daher als einheitliche Hierarchiegruppe behandelt werden, zumal in großen Organisationen das Delegiertensystem nicht zu umgehen ist.

Nach einer Behauptung von Duverger ist der Funktionär in anderer Weise an seine Partei gebunden als das einfache Mitglied, dies hängt mit der Abschirmung der Funktionäre gegen Fremdkontakte zusammen ¹⁾.

Weber erwähnt das "Dienstwissen" des Funktionärs, das ihn von den einfachen Mitgliedern abhebt und diesen gegenüber einen Vorteil verschafft ²⁾. Lohmar betont die engeren und anderen Bindungen des Funktionärs an seinen Verband. Die Partei ist die "gute Sache", das Verhalten der Mitglieder wird daran gemessen, ob sie dieser Sache zu dienen bereit sind ³⁾. Auch Lipset betont die Abhebung des Funktionärs von den Mitgliedern in Lebensstil und Denkweise ⁴⁾.

Besonders deutlich zeigt sich diese Kluft zwischen Mitgliedern und Funktionären in den oberen Rängen der Hierarchie, da hier beträchtliche Einkommensunterschiede bestehen und diese, verbunden mit einem starken Maß an Dienstwissen, die Basis eines von den Mitgliedern abgehobenen Lebensstils bilden.

1) vgl.: Duverger, M., Die politischen Parteien, Tübingen 1959, S. 132

2) vgl.: Weber, M., a.a.O., S. 90 ff

3) vgl.: Lohmar, U. Innerparteiliche Demokratie. Stuttgart 1963, S. 49

4) vgl.: Lipset, The Political Process, a.a.O., S. 221

Auf der Ebene der Ortsverbände besteht im allgemeinen keine große Differenz zwischen dem Funktionärseinkommen und dem Einkommen der Mitglieder, jedoch besitzen auch diese Funktionäre den Vorteil des "Dienstwissens", Chancen des Aufstiegs innerhalb der Gewerkschaftshierarchie und meist höheres Sozialprestige. In der amerikanischen Literatur finden sich zahlreiche Forschungsansätze in Bezug auf Gewerkschaftsführer, über die Mc Donald einen Überblick gibt ¹⁾.

In den Gewerkschaften der BRD sind von der Gruppe der Mitglieder bzw. ihrer Vertreter zunächst die Funktionäre auf Ortsebene zu unterscheiden, zu deren Aufgaben die Abhaltung von Versammlungen, die Einziehung der Beiträge, die Verteilung von Schrifttum und die erteilung von Rat und Auskunft zählen. Zu dieser Gruppe gehören die betrieblichen vertrauensleute, die Vorstände und die Geschäftsführer auf Ortsebene.

Von dieser Gruppe kann der Mittelbau der Funktionäre abgehoben werden, z. B. die Vorstände und Leiter auf Landesebene; die Befugnisse dieser Gruppe sind besonders nach außen hin wesentlich größer, auch stellen sie das Verbindungsglied zu den Spitzenfunktionären dar.

Diese beiden Gruppen sind in den meisten Gewerkschaften deutlich voneinander getrennt. Abgesehen von der größeren Entscheidungsbefugnis der Funktionäre des Mittelbaus, kommt dieser Gruppe entscheidende Bedeutung für den Willensbildungsprozess zu.

In einigen deutschen Gewerkschaften werden die Funktionäre auf Bezirksebene gewählt, in anderen wiederum

1) Vgl.: Mc Donald, D., Leadership Dynamics and the Trade Union Leader, New York 1959

vom Hauptvorstand eingesetzt, so daß in diesen Gewerkschaften der Mittelbau eine Schranke der freien Willensbildung darstellt.

Von diesen beiden Funktionsgruppen ist die Gruppe der Spitzenfunktionäre als die eigentliche Exekutive zu trennen. Diese Gruppe kann in den Gewerkschaften der BRD weitgehend mit den Hauptvorständen gleichgesetzt werden.

Die Trennung der Funktionsgruppen entspricht den in den Satzungen festgelegten unterschiedlichen Aufgaben und Kompetenzen.

Denkbar wäre auch eine Trennung zwischen haupt- und ehrenamtlichen Funktionären. Dies würde jedoch ein anderes Bewußtsein der ehrenamtlichen Funktionäre voraussetzen, d.h. ein anderes Verhältnis zu Gewerkschaft und Mitgliedern, als es die hauptamtlichen Funktionäre aufweisen. In der Literatur finden sich keine Belege, die eine solche Annahme rechtfertigen könnten. Auch erscheint diese Vermutung deshalb als unwahrscheinlich, weil ein Aufstieg in der Gewerkschaftshierarchie in der Regel eine Tätigkeit als ehrenamtlicher Funktionär voraussetzt. Auch sind die Aufgaben der haupt- und ehrenamtlichen Funktionäre so stark miteinander verbunden, daß kaum von verschiedenen Gruppen gesprochen werden kann.

Eine besondere Gruppe bilden die in der Literatur meist als "intellektuelle" bezeichneten Funktionäre ¹⁾. Diese werden nicht als eigenständige Hierarchiegruppe gesehen, da sie vor allem beratende Funktionen ausüben und auf allen Ebenen zu finden sind.

1) Vgl.: Pirker, Th., Die blinde Macht, München 1960, S. 9ff.

Nach Wilensky stehen die Intellektuellen im Arbeitsverhältnis zur Organisation, arbeiten hauptberuflich und verfügen über ein bestimmtes Spezialwissen. Sie sind den eigentlichen gewerkschaftsführern, den "line officials" verantwortlich. über die Einflussmöglichkeiten dieser Funktionäre stellt Wilensky umfassende Untersuchungen an. ¹⁾

Vier hierarchische Gruppen lassen sich in den Gewerkschaften der BRD unterscheiden: Die Mitgliedschaft und ihre Vertreter, die Funktionäre auf Ortsebene, der Mittelbau und die Spitzenfunktionäre.

III. Typen von Autoritätsstrukturen in deutschen Gewerkschaften

1. Zur allgemeinen Typologie von Autoritätsstrukturen in Gewerkschaften

a.) Das Konzept von Etzioni

Um speziellere Thesen zur Beziehung zwischen Autoritäts- und Machtstrukturen in deutschen Gewerkschaften bilden zu können, wird zunächst eine Typologie dieser Strukturen benötigt.

Zwei Forscher vor allem haben die Einflussverhältnisse zur Grundlage ihrer Organisationsanalyse erhoben, nämlich Etzioni und Tannenbaum.

Die zentrale These beider Forscher lautet dahingehend, daß sich Organisationen mit unterschiedlicher Machtstruktur auch in anderer Hinsicht unterscheiden. Etzioni geht von der "Compliance"-Struktur einer Organisation aus, d.h. von der Art der in der Organisation verwendeten Sanktionen verbunden mit der

1) Vgl.: Wilensky, H.L., Intellectuals in Labor Unions, Glencoe 1956, S. 180, S. 296

Einstellung der Mitglieder diesen Sanktionen gegenüber. "Compliance" ist in diesem besonderen Sinn kaum zu übersetzen ¹⁾.

Etzioni unterscheidet zwischen der "coercive power", die Zwangsmaßnahmen aller Art umfaßt, der "remunerative power", die sich auf materielle Annehmlichkeiten bezieht und der "normative power", die wiederum in "pure normative power" und "social power" unterteilt wird, wobei die erste Art auf Achtung, Prestige und Symbolen und die zweite Art auf Akzeptierung und positiven Beziehungen basiert ²⁾.

Die Einstellungen der Mitglieder der Macht gegenüber unterscheidet er in "alienative involvement", worunter eine stark negative Einstellung der Organisationsmacht gegenüber zu verstehen ist; in "calculative involvement", was eine positive oder negative Einstellung von geringer Intensität bewirken soll; und in "moral involvement", eine stark positive Einstellung. Er gelangt auf diese Weise zu neun Typen ³⁾:

Arten der Einstellung

<u>Arten der Macht</u>	alienation	calculation	moral
coercive	1	2	3
utilitarian	4	5	6
normative	7	8	9

Er stellt die These auf, daß die kongruenten Typen 1,5,9 häufiger sind als die übrigen, inkongruenten Typen, da Organisationen gezwungen sind, effektiv zu sein. Die kongruenten Typen ergeben die Grundtypen:

1) Vgl.: Mayntz, R. Buchbesprechung in: Kölner Zeitschr. f. Soz. u. Soz. psych., 1962, S. 373f.

2) Vgl.: Etzioni, A., A Comparative Analysis... a.a.O., S. 5

3) Vgl.: Etzioni, A., a.a.O., S. 10ff.

- Typ 1 = Coercive Compliance
Typ2 = Utilitarian Compliance
Typ 3 = Normative Compliance ¹⁾

Zwar können in einer Organisation verschiedene "Compliance"-Strukturen vorhanden sein, entscheidend ist die jeweils vorherrschende Struktur. Drei grundsätzliche Organisationstypen lassen sich nun unterscheiden:

coercive organizations (Zwangsorganisationen) sind Organisationen, in denen der Zwang das vorherrschende Machtmittel darstellt, verbunden mit einer stark negativen Einstellung der Mitglieder;

utilitarian organizations (Nutzorganisationen) sind Organisationen, in denen die materielle Belohnung als Sanktionsmittel mit einer berechnenden Einstellung der Mitglieder verbunden ist;

normative organizations (normative Organisationen) sind Organisationen, in denen der normative Einfluß als stärkstes Machtmittel mit einer positiven Einstellung der Mitglieder verbunden ist.²⁾

Einige Organisationen weisen zwei verschiedene "Compliance"-Strukturen auf, die mit derselben oder ähnlicher Häufigkeit auftreten.³⁾

Im folgenden versucht Etzioni einen Zusammenhang zwischen den verschiedenen "Compliance"-Strukturen und anderen Organisationsmerkmalen, wie Zielen, Führungstypen Kommunikationsstrukturen u.s.w. herzustellen⁴⁾

Gewerkschaften lassen sich nach dieser Typologie folgendermaßen einteilen:

1) Vgl.: Etzioni, A., a.a.O., S.12

2) Vgl.: Etzioni, A., a.a.O., S.27 ff.

3) Vgl.: Etzioni, A., a.a.O., S.55

4) Vgl.: Etzioni, A., a.a.O., S.62 ff.

1. Zwangsgewerkschaften und Mischtypen
2. Normative Gewerkschaften
3. Nutzegewerkschaften
4. Kontinuum von normativen - auf Nutzen ausgerichtete Gewerkschaften

normative Gewerkschaften könnten auch als ideologische Gewerkschaften bezeichnet werden, in der BRD gibt es sie in reiner Form nicht mehr.

Dasselbe gilt für Zwangsgewerkschaften.

Die meisten Gewerkschaften gehören dem genannten Kontinuum an.

Aus folgenden Gründen dürfte diese Typologie kein brauchbares Instrument zur Erfassung von Autoritätsstrukturen in deutschen Gewerkschaften und zur Bildung von Thesen zur Beziehung zwischen Autoritäts- und Machtstrukturen darstellen:

Die "Compliance"-Strukturen beziehen sich auf Machtstrukturen, eine Übertragung auf Formalstrukturen ist kaum möglich. Auch gehören die deutschen Gewerkschaften dem oben genannten Kontinuum, also einem Mischtyp an; eine Typenbildung aus einem Mischtyp ist kaum möglich, auch sind die Unterscheidungsmerkmale deutscher Gewerkschaften in dieser Hinsicht zu gering.

Für den Zweck dieser Arbeit sind die Typen von Etzioni nicht angebracht; die Typologie hat sich z.B. in der Untersuchung von Julian an fünf Krankenhäusern als sehr nützlich erwiesen.¹⁾

b.) Das Konzept von Tannenbaum

Tannenbaum geht davon aus, daß keine klare Unterscheidung zwischen Individuen oder Gruppen, die Macht

1) Vgl.: Julian, J., Compliance Patterns and Communication Blocks in Complex Organizations, in: ASR, Bd. 31, No. 3, Juni 1966, S. 382-389

ausüben und Individuen oder Gruppen, über die Macht ausgeübt wird, getroffen werden kann. So gelangt Tannenbaum zur Unterscheidung zwischen aktiver und passiver Kontrolle.

Unter aktiver Kontrolle versteht er das Ausmaß, in dem ein Individuum oder eine Gruppe innerhalb der Organisation Kontrolle ausübt; unter passiver Kontrolle dagegen das Ausmaß, in dem ein Individuum oder eine Gruppe kontrolliert wird ¹⁾.

Die Machtstrukturen unterscheiden sich nach Tannenbaum im Hinblick auf die Verteilung der Macht auf die einzelnen Gruppen und im Hinblick auf das totale Ausmaß der Macht, kurz: im Hinblick auf Form und Höhe der Kurve ²⁾.

Auf der Ordinate werden die verschiedenen Intensitätsgrade der Macht aufgetragen, auf der Abszisse die verschiedenen Hierarchiegruppen einer Organisation. Die Form der Machtkurve und das gesamte Ausmaß an Macht sind streng zu trennen. In zwei verschiedenen Organisationen kann dasselbe Ausmaß an Macht vorhanden sein, obwohl sich die Kurvenformen erheblich unterscheiden. Dieselben Kurvenformen verschiedener Organisationen können wiederum ein sehr unterschiedliches Ausmaß an Macht aufweisen. ³⁾

Es wird zwischen vier Grundtypen unterschieden: dem autoritären oder oligarchischen Typ, dem demokratischen Typ, dem laissez-faire Typ und dem polyarchischen Typ.

1) Vgl.: Tannenbaum, A.S., u. Georgopoulos, D.S., The Distribution of Control in formal Organizations, in: Social Forces, Bd. 36, Nr. 1, Okt. 1957, S. 44f.

2) Vgl.: Tannenbaum, A.S., The Concept of Organizational Control, in: Journal of Social Issues, Vol. 12, Nr. 2 1956, S. 50ff, S. 55

3) Vgl.: Tannenbaum, A.S., A.S.O., S. 55

Das demokratische Modell wird als Macht der Mitglieder bzw. ihrer Vertreter beschrieben, das autoritäre Modell als hochzentralisierte Macht einer oder weniger Personen.¹⁾

Flache Kurven bedeuten, daß die Macht gleichmäßig auf alle Gruppen verteilt ist, dabei kann das Ausmaß an Macht, abzulesen an der Höhe der Kurve, verschieden sein. Die Kurve des laissez-faire Typs verläuft flach und niedrig, die des polyarchischen Typs flach und hoch. Es ist noch zu klären, ob der Fall des reinen laissez-faire Typs und des reinen polyarchischen Typs mit dem Begriff der Organisation vereinbar ist.

Tannenbaum gewann seine Daten durch Interviews. Seine Typen sind sehr wenig spezifiziert und können daher nur als Rahmen dienen, der mit Inhalt versehen werden muß. Sie haben jedoch den Vorteil, daß auf ihrer Grundlage sowohl eine Typologie von Autoritätsstrukturen als auch von Machtstrukturen entwickelt werden kann, die miteinander vergleichbar sind.

c.) Hinweis auf andere Konzepte

Auch andere Forscher legen großen Wert auf die Einflußverteilung in Organisationen, ihre Konzepte enthalten jedoch meist mehrere Komponenten, so daß sie als Grundlage einer Typologie von Autoritätsstrukturen ungeeignet erscheinen. Genannt seien Blau und Scott,²⁾ die vom Prinzip des cui bono, d.h. zu wessen Nutzen die Organisation existiert, ausgehen, und Simon, der vom Problem des Entscheidungsprozesses die Problematik von Organisationen aufrollt.³⁾

1) Vgl.: Tannenbaum, A.S. u. Kahn, R.L., Organizational Control Structure, in: Human relations, Vol. X, Nr. 2 S. 127-140, S. 127

2) Vgl.: Blau, M., Scott, W., Formal Organizations, San Francisco 1962, S. 43 ff

3) Vgl.: Simon, H.A., A.A.U., S. 33 ff

2. Die verschiedenen Typen

a.) der demokratische Typ

In Anlehnung an Tannenbaum und unter Verwendung des vorher gebrauchten Begriffs der Demokratie in Gewerkschaften soll versucht werden, die verschiedenen Typen von Autoritätsstrukturen zu beschreiben, denen Gewerkschaften zugeordnet werden können.

Der Inhalt der Typen wird durch die jeweilige Ausformung des Wahlmodus, der verschiedenen Kontrollgremien und der Mitgliederrechte beschrieben.

Ganz allgemein zeichnet sich der demokratische Typ dadurch aus, daß die Gruppe der Mitglieder mehr Autorität, d.h. mehr Chancen besitzt, ihren Willen durchzusetzen als die Gruppen der Funktionäre. In allen deutschen Gewerkschaften liegt die Entscheidungsbefugnis weitgehend in Händen der relativ kleinen Gruppe der Spitzenfunktionäre. Durchsetzung des Mitgliederwillens dieser Gruppe gegenüber, deren Entscheidungen von spezieller Sachkenntnis abhängen, die die Mitglieder nicht besitzen, kann nur bedeuten, daß ein verantwortliches Handeln der Spitzenfunktionäre den Mitgliedern gegenüber gewährleistet wird. Dieses verantwortliche Handeln kann darin bestehen, daß unter möglichen Alternativen diejenige gewählt wird, die dem Mitgliederwillen am weitesten entgegenkommt, bzw. darin, daß bestimmte Handlungen, die dem Mitgliederwillen entgegenstehen, unterlassen werden.

Wahlmodus

Eine demokratische Wahl erfolgt von unten nach oben. Die Mitglieder wählen ihre Delegierten, von diesen wiederum werden die Funktionäre für eine gewisse

zeitdauer gewählt, nach deren Ablauf eine neue Wahl erfolgt.

Zu den Funktionären werden auch solche Angestellte gezählt, die eine gewerkschaftsverantwortliche Tätigkeit ausüben. Das Recht, die alten Funktionäre wiederzuwählen, ist durchaus demokratisch.

Undemokratische Elemente sind zum Teil bei der Auswahl der Delegierten festzustellen; in manchen Gewerkschaften werden die Delegierten zu den Gewerkschaftskongressen in den Ortsversammlungen, also unmittelbar von der Mitgliedschaft, gewählt; in anderen Gewerkschaften erfolgt die Wahl zum Teil in den Ortsversammlungen, zum anderen Teil auf den Bezirkstagen, die wiederum aus Delegierten bestehen, die teilweise gleichzeitig Funktionäre sind. Auf diese Weise können die Spitzenfunktionäre ihre Wahl bzw. Wiederwahl beeinflussen.

enthält die Satzung keinerlei Bestimmungen über die Voraussetzungen der Wählbarkeit zu Delegierten, so ist zu erwarten, daß die Funktionäre infolge ihrer bereits besprochenen Überlegenheit über die Mitglieder zu Delegierten gewählt werden. Es sei darauf hingewiesen, daß auf zahlreichen Gewerkschaftskongressen die haupt- und ehrenamtlichen Funktionäre die Mehrzahl der Delegierten stellen.

Die Satzung der DAG z.B. enthält die Bestimmung, daß Angestellte der Gewerkschaft nicht Delegierte sein dürfen, allerdings ist zu beachten, daß die Mehrzahl der Funktionäre auf den unteren Ebenen der DAG ehrenamtlich tätig sind. Andere Satzungen legen einen bestimmten Prozentsatz der hauptamtlich beschäftigten Delegierten fest.

Weniger entscheidend ist wohl die Tatsache, daß fast alle Gewerkschaften eine bestimmte Zugehörigkeitsdauer

als Voraussetzung für Delegiertenfunktionen verlangen. Ist diese zeitliche Beschränkung jedoch so hoch wie etwa in der IG Bau-Steine-Erden, wo eine zehnjährige Mitgliedschaft zur Wahl in bestimmte Funktionen verlangt wird, ist zu erwarten, daß diese Stellungen von Funktionären eingenommen werden und der Mitgliederwille durch dieses Erfordernis wenigstens zum Teil mißachtet wird.

Über die Notwendigkeit geheimer wahlen wurde bereits gesprochen.

Eine demokratisch erfolgte Wahl verliert an Bedeutung, wenn Möglichkeiten der Beschränkung oder gar der Annullierung dieser Wahl bestehen. In den Satzungen deutscher Gewerkschaften finden sich eine Vielzahl solcher Beschränkungsmöglichkeiten, angefangen von der Forderung einer bestimmten Zugehörigkeitsdauer zur Gewerkschaft als Voraussetzung der Wählbarkeit und /oder Wahlberechtigung bis zur Forderung der Bestätigung und der Möglichkeit der Rücknahme der Bestätigung durch die Spitzenfunktionäre.

Der Wahlmodus einer demokratischen Autoritätsstruktur soll also mindestens folgende Bedingungen erfüllen:

1. geheime Wahl aller funktionäre in gewissen Zeitabständen durch mitglieder bzw. delegierte
2. Bestimmungen über Voraussetzungen der wahl zu Delegierten, um ein Überhandnehmen von Funktionären in delegiertenfunktionen zu verhindern
3. aufstellung der Kandidaten durch mitglieder bzw. delegierte. in der DRD ist diese Aufgabe Wahlkommissionen überlassen, die den betreffenden Versammlungen Wahlvorschläge unterbreiten. Das Recht der Versammlungen, andere Vorschläge zu machen, bleibt unbenommen. Zu erwarten ist, daß meist der vorschlag der Kommission angenommen wird, so daß die Zusammensetzung große Bedeutung hat.
4. Keine Beschränkungsmöglichkeit der freien Wahl.

Verschiedene Kontrollgremien

Es wird angenommen, daß die Chancen der Durchsetzung des Mitgliederwillens mit der Einrichtung verschiedener, sich untereinander und besonders die Spitzenfunktionäre kontrollierender Instanzen, die mit unabhängigen, gewählten Mitgliedern besetzt sind und deren Kompetenzen groß genug und genau fixiert sind, steigen. Drei solcher Kontrollinstanzen lassen sich in allen deutschen Gewerkschaften feststellen: ein sog. "höchstes beschlussfassendes Organ", eine finanzielle Kontrolle und eine Beschwerdemöglichkeit.

Die Legislative wird in nahezu allen deutschen Gewerkschaften durch zwei Organe verkörpert: einmal durch den Gewerkschaftstag- oder kongress, der alle drei bis vier Jahre stattfindet, zum anderen durch ein Gremium, das als Mitgliedervertretung zwischen den kongressen fungieren soll.

Die Rechte der Gewerkschaftstage-bzw. kongresse sind in allen untersuchten Gewerkschaften fast identisch und umfassen die Entgegennahme und Beschlussfassung über die Berichte der Organe, Stellungnahme zur gewerkschaftlichen Lage und Beschlüsse über die Richtlinien der Gewerkschaftspolitik, Antragsbehandlung, Wahlen und Beschlussfassung über die Satzung.

Die Zusammensetzung der Gewerkschaftstage ist unterschiedlich; in einigen Gewerkschaften, z.B. der IG Druck und Papier nehmen die Spitzenfunktionäre gleichberechtigt teil. Dies stellt zwar eine Durchbrechung des Prinzips der demokratischen Gewaltenteilung dar, die jedoch durch die im Vergleich zu den Delegierten geringe Zahl der Spitzenfunktionäre nicht schwer wiegen dürfte. Viel bedeutender für einen demokratischen Ablauf erscheint die durch den Wahlmodus bedingte Zusammensetzung der Delegierten.

Das Gremium zwischen den Gewerkschaftstagen, meist als Beirat oder Ausschuß bezeichnet, zeigt sich in den verschiedenen Gewerkschaften in sehr unterschiedlicher Ausformung, was Zusammensetzung und Rechte betrifft. Als wirksames Instrument zur Durchsetzung des Mitgliederwillens kann dieses Gremium nur dann betrachtet werden, wenn:

1. Die Mitglieder aus demokratischen Wahlen hervorgegangen und von anderen Gewerkschaftsorganen unabhängig sind
2. Ein Recht der selbständigen Einberufung sowie ein weitgehendes Informationsrecht in der Satzung verankert sind
3. Die Rechte dieses Gremiums genau festgelegt und groß genug sind, um Einfluß auf die Entscheidungen der Spitzenfunktionäre zu ermöglichen.

Auch die finanzielle Kontrolle ist in den verschiedenen Gewerkschaften unterschiedlich geregelt.

Zwar ist diese Kontrolle wohl von geringerer Bedeutung als die Mitgliedervertretung, da sie lediglich eine Überwachungsfunktion ausübt und die Entscheidungen nicht unmittelbar beeinflußt. Jedoch ist diese Überwachung zur Gewährleistung eines verantwortlichen Handelns notwendig.

Folgende Bedingungen soll eine demokratische finanzielle Kontrolle erfüllen:

1. Die Mitglieder sollen aus demokratischen Wahlen hervorgegangen und von anderen Organen unabhängig sein
2. Recht und Pflicht auch zu unvermuteten Prüfungen soll fixiert sein verbunden mit einem Recht der Information über finanzielle Angelegenheiten, einem Recht zur Prüfung der Anlage der Vermögensbestände und der Pflicht zu Rechenschaftsberichten an die Mitgliedschaft; in allen untersuchten Gewerkschaften ist ein Bericht an den Gewerkschaftstag vorgesehen.

Die Beschwerdemöglichkeit, die Mitgliedern und Funktionären die Möglichkeit bieten soll, sich über Maßnahmen von Gewerkschaftsorganen zu beschweren, unterscheidet sich hinsichtlich Zusammensetzung und Rechten in den einzelnen Gewerkschaften sehr stark.

Als Instrument des Mitgliederwillens kann das Beschwerdeorgan nur bezeichnet werden, wenn:

1. die Mitglieder aus demokratischen Wahlen hervorgegangen und von anderen Organen unabhängig sind
2. ein selbständiges Tätigwerden, nicht nur auf Antrag hin, verbunden mit einem weitgehenden Informationsrecht möglich ist
3. Die Möglichkeit der Annullierung satzungs- und beschlußwidriger Maßnahmen und die Möglichkeit der Amtsenthebung bei schweren Verstößen besteht.

Im Gewerkschaftsrat der DAG sind alle drei Kontrollinstanzen weitgehend vereinigt und es entsteht die Frage, ob und wie weit deren Wirksamkeit durch diese Regelung abnimmt.

Grundsätzlich wird angenommen, daß die Autorität der Mitglieder mit dem Bestehen verschiedener Organe steigt, da eine Machtkonzentration durch die gegenseitige Kontrolle dieser Instanzen verhindert werden kann.

Entspricht jedoch die Zusammensetzung des einzigen Organs demokratischen Erfordernissen und sind die Rechte genügend groß und klar umrissen, so fällt die fehlende Aufteilung in verschiedene Gremien wohl weniger ins Gewicht.

In manchen Gewerkschaften sind die Landes- und die Spitzenfunktionäre in einem besonderen Organ vereinigt, das häufig als Erweiterter Vorstand bezeichnet wird. Die Wirksamkeit zur Durchsetzung des Mitgliederwillens hängt neben den Rechten des Organs vom Wahlmodus der Landesfunktionäre ab.

Die genannten Kontrollinstanzen sollen in einer demokratischen Autoritätsstruktur auch auf der Ebene der Orts- und Landesverbände wirksam sein. Andernfalls kann der Mitgliederwille von den Funktionären gefiltert und blockiert werden, so daß er in den Spitzen-gremien entweder gar nicht oder verfälscht wirksam wird. werden z. B. Mitgliederwünsche zur Änderung der Gewerkschaftspolitik von Orts- und Landesfunktionären unterdrückt, so bleibt das Legislativorgan auf Bundesebene, das auf die Spitzenfunktionäre einwirken soll, ohne große Bedeutung.

Die Legislative in Orts- und Landesverbänden kann in mitgliederversammlungen in festgelegten, kurzen Zeitabständen oder in Form eines gewählten Organs bestehen. Unabhängige, gewählte Revisoren und eine mögliche Anrufung eines unabhängigen Beschwerdeorgans gehören auf diesen Ebenen zur wirksamen Teilung der Autorität.

Mitgliederrechte

Das Recht auf freie Aufnahme und freies Verlassen des Verbandes und dessen Bedeutung als Druckmittel auf die Funktionäre wurde bereits behandelt, dieses Recht ist in der BAW gegeben.

Auch das Recht auf sachliche Information, auch auf gewisse Kontrolle der Gewerkschaftspresse, wie dies etwa durch die Pressekommission der Gewerkschaft Holz und Kunststoff gegeben ist, wurde erwähnt.

Das Recht des fairen Disziplinarverfahrens, dessen Voraussetzungen bereits besprochen wurden, ist in deutschen Gewerkschaften meist nicht erfüllt. Die Entscheidung über den Ausschluß obliegt den Spitzenfunktionären; zwar ist Beschwerde an ein anderes Gremium möglich, doch ist dieses Gremium häufig von den Spitzenfunktionären wenigstens zum Teil abhängig. Auch ist meist die Möglichkeit eines Ausschlusses ohne Verfahren durch die

Spitzenfunktionäre vorgesehen; außerdem sind die Ausschlußgründe in allen deutschen Gewerkschaften sehr dehnbar. Diese ungenügenden Regelungen fallen wohl nicht sehr stark ins Gewicht, da freie Mitgliedschaft besteht, die Spitzenfunktionäre auf die Mitglieder angewiesen sind und Ausschlüsse daher nur in krassen Fällen vornehmen werden. Als Beispiel für das Aufsehen, das ein solcher Ausschluß erregt, sei auf den "Fall karlinger" hingewiesen, dessen Ausschluß die Verantwortlichen der IG Druck und Papier in einer Stellungnahme der Mitgliedschaft gegenüber begründen mußten.

Jedoch besitzen die Funktionäre in ungenügend geregelten Ausschlußbestimmungen ein, wenn auch schwaches Instrument zur Unterbindung der freien Willensbildung.

Auf die Bedeutung des Rechts der Teilnahme an Entscheidungen wurde bereits hingewiesen. Das Recht, Anträge zu stellen, betrifft alle Ebenen der Gewerkschaft. Diese Anträge dürfen in einer demokratischen Struktur nicht durch Funktionäre vorgefiltert werden. So sollen Ortsverbände an den Gewerkschaftstag direkt antragsberechtigt sein; müssen die Anträge durch die Bezirkskonferenzen, die häufig stark mit von den Spitzenfunktionären abhängigen Funktionären durchsetzt sind, genehmigt werden, so besteht die Gefahr, daß unbedeutende Anträge nicht zur Beratung kommen, sondern dem Vorstand "als Anlage" übergeben werden.

Satzungs- und Antragskommissionen müssen entgegen der Meinung von Schellhoss ¹⁾ nicht unbedingt ein hierarchisches Element darstellen, sie werden durch organisatorische Erfordernisse bestimmt. Bestehen diese

1) Vgl.: Schellhoss, H., Apathie und Legitimität. Das Problem der neuen Gewerkschaft, München 1967, S. 15f.

kommissionen aus gewählten Delegierten so entspricht diese Regelung durchaus demokratischen Erfordernissen, sie ist nur dann undemokratisch, wenn die Kommissionen von Funktionären besetzt und geleitet werden.

Eine Urabstimmungsregelung wäre demokratisch, nach der die Mehrzahl der Mitglieder eine Urabstimmung unter bestimmten Voraussetzungen fordern kann, verbunden mit Bestimmungen, die Urabstimmungen bei Streiks und einschneidenden Veränderungen vorsehen, wie dies etwa in der Satzung der Gewerkschaft Textil und Bekleidung der Fall ist. Außerdem soll der Mitgliedschaft das Recht zugestanden werden, durch Mehrheitsbeschluß außerordentliche Versammlungen auf allen Ebenen durchsetzen zu können.

Für Tarifverhandlungen werden in allen untersuchten Gewerkschaften Tarifkommissionen gebildet, die hauptsächlich aus Funktionären bestehen. Die ehrenamtlichen Mitglieder werden durch Funktionäre berufen oder vorgeschlagen.

Da zur Führung von Tarifverhandlungen eine große Sachkenntnis erforderlich ist, kann diese Regelung nicht als undemokratisch, sondern als den Funktionen einer Gewerkschaft adäquat bezeichnet werden.

Als Sanktionen könnten eventuell noch die von den Gewerkschaften gewährten Unterstützungen betrachtet werden. Da die Regelungen in allen Gewerkschaften fast identisch sind und die gewerkschaftlichen Unterstützungsleistungen durch das System der sozialen Sicherung unbedeutend geworden sind, werden diese Leistungen nicht berücksichtigt.

b.) Der autoritäre Typ

Dieser Typ zeichnet sich dadurch aus, daß die Spitzenfunktionäre mehr Möglichkeiten besitzen, ihren Willen durchzusetzen, als die anderen Gruppen. Die Funktionäre auf Orts- und Landesebene dienen als verlängerter Arm der Gruppe der Spitzenfunktionäre.

völlig autoritär wäre eine Autoritätsstruktur dann, wenn Wahlen, mitgliedergremien und Mitgliederrechte ausdrücklich untersagt würden.

wie bei der Beschreibung des demokratischen Typs wird von den Gegebenheiten der deutschen Gewerkschaften ausgegangen.

Wahlmodus

1. Geheime Wahlen sind nicht vorgesehen.
2. Die Kandidaten werden von Funktionären vorgeschlagen, die ihrerseits von den Spitzenfunktionären abhängig sind. Die wahlberechtigten Versammlungen können in starkem Maße von den Spitzenfunktionären beeinflußt werden.
Die Satzung der IG Bergbau und Energie z. B. bestimmt die Wahl maßgebender Funktionäre durch Versammlungen, die hauptsächlich aus Funktionären bestehen, die dem Bestätigungsrecht, verbunden mit dem Recht der Rücknahme der Bestätigung durch die Spitzenfunktionäre unterliegen.
3. Die Bestimmungen über die Voraussetzungen der Wahl zum Delegierten enthalten neben dem Erfordernis einer langjährigen Mitgliedschaft und dem einer mehrjährigen Funktionärstätigkeit ein Bestätigungsrecht des Hauptvorstandes. Auch werden die Delegierten nicht unmittelbar gewählt.

Die Frage ist, ob zwischen einer Wahl, die durch funktionäre stark beeinflusst wird und die außerdem die Möglichkeit der Annullierung enthält und einem bloßen Einsetzen ins Amt durch die Spitzenfunktionäre, wie dies etwa für die Bezirksleiter der IGM vorgesehen ist, Unterschiede bestehen.

Um diese Frage beantworten zu können, muß geklärt werden, um welche Funktionäre es sich handelt und ob das Einsetzen ins Amt durch bestimmte Gremien, wie in der IGM durch eine Bezirkskommission, etwas kompensiert wird.

Verschiedene Kontrollgremien

Die Spitzenfunktionäre beeinflussen die Wahl der Delegierten zum Gewerkschaftstag - bzw. kongress und sind in diesem Organ stimmberechtigt vertreten.

Im dem beschlussfassenden Organ zwischen den gewerkschaftstagen nehmen die Spitzenfunktionäre mit allen rechten teil. Auf die Wahl der Mitgliedervertreter können die Spitzenfunktionäre großen einfluß ausüben, z.B. durch starke zeitliche Beschränkungen, durch das Erfordernis einer mehrjährigen funktionärstätigkeit und eventuell ein Bestätigungsrecht des Hauptvorstandes. Auch ist das Gremium so aufgebaut, daß die mitgliedervertreter den Spitzenfunktionären und den von diesen abhängigen Vertretern zahlenmäßig unterlegen sind, etwa dergestalt, daß Beschlüsse mit 2/3 Mehrheit gefaßt werden müssen, die die gewählten Vertreter nicht erreichen.

Einberufen und geleitet wird dieses Gremium durch den Hauptvorstand, die rechte sind gering und vage angegeben.

Eine finanzielle Kontrolle ist in allen Satzungen vorgesehen; die autoritäre Struktur ist dadurch gekennzeichnet, daß die Unabhängigkeit der Mitglieder umgangen werden kann oder nicht vorgesehen ist. In der IGM wird die Revisionskommission vom Hauptvorstand aus seinen Reihen gebildet.

Außerdem sind die angegebenen Rechte gering.

Auch die Unabhängigkeit der Mitglieder des Beschwerdeorgans kann durch das Fehlen entsprechender Bestimmungen umgangen werden, auch sind häufig starke zeitliche Beschränkungen vorgesehen. Die Rechte erschöpfen sich in der Prüfung von Beschwerden, Annullierungsmöglichkeiten satzungswidriger Beschlüsse und Möglichkeiten der Amtsenthebung sind nicht vorgesehen.

Auch auf Orts- und Landesebene sind die Kontrollinstanzen so schwach ausgeprägt, daß eine Bildung und Durchsetzung des Mitgliederwillens außerordentlich erschwert wird. Versammlungen werden in großen zeitlichen Abständen abgehalten, über ihre Rechte wird nichts gesagt.

mitgliederrechte

Die Presse befindet sich in Händen der Spitzenfunktionäre, eine Kontrollmöglichkeit ist nicht vorgesehen. Ein Ausschluß ohne verfahren durch den hauptvorstand ist möglich, die Ausschlußgründe sind vage.

Anträge werden vorgefiltert, die Ortsverbände sind nicht direkt antragsberechtigt. Die Satzungsberatungs- und Antragskommissionen werden vom hauptvorstand gebildet, bestehen zum teil aus Mitgliedern des Hauptvorstandes und werden von diesen geleitet.

Die Anordnung von Urabstimmungen liegt im Benehmen des Hauptvorstandes; außerordentliche Versammlungen bedürfen der Genehmigung des Hauptvorstandes, so daß ein unmittelbarer Einfluß der Mitglieder auf Entscheidungen nicht möglich ist.

c.) Der Typ der Funktionärsoligarchie

Dieser Typ setzt mindestens zwei funktionärsgruppen mit einem ungefähr gleich hohen Maß an Autorität voraus, d.h. die Struktur ist weniger zentralisiert als beim autoritären Typ.

Dieser Typ beinhaltet die Möglichkeit jeder oligarchischen Gruppe, ihren Willen den nichtoligarchischen Gruppen und der anderen mächtigen Gruppe gegenüber durchzusetzen.

Vom autoritären Typ unterscheidet sich dieser Typ nur durch die Verteilung der Autorität auf mehrere Funktionärsgruppen und dadurch bedingt durch eine Dezentralisierung der Autorität.

Die Autoritätsstrukturen der meisten deutschen Gewerkschaften sind so stark zentralisiert, daß der Typ der Funktionärsoligarchie in dem hier gebrauchten Sinne nicht vorkommt. Die Spitzenfunktionäre sind durch ihre Entscheidungsbefugnis deutlich von den übrigen Funktionärsgruppen abgehoben.

d.) Der Typ der Mitglieder-Funktionärsoligarchie

Die Autoritätsstruktur stellt häufig eine Mischung aus demokratischen und autoritären Elementen dar; der Fall, der Mitgliedern und Spitzenfunktionären das ungefähr selbe Maß an Autorität einräumt, soll deshalb als besonderer Typ beschrieben werden.

Die Orts- und Landesfunktionäre sind in ungefähr demselben Maße von den Spitzenfunktionären und den Mitgliedern abhängig, etwa derart, daß die Spitzenfunktionäre starken Einfluß auf die Wahl ausüben können, die Rechte der Kontrollgremien aber so groß sind, daß die Mitglieder ihren Willen behaupten können. Die Autoritätsstrukturen einer Reihe der untersuchten Gewerkschaften sind diesem Typ zuzurechnen, wobei zahlreiche Variationen zu beobachten sind: starker Einfluß auf Wahlen durch die Spitzenfunktionäre verbunden mit genügender Gewaltenteilung und ausgeprägten Mitgliederrechten, demokratische Wahlen mit wenig ausgeprägter Gewaltenteilung ; teilweise demokratische Wahlen mit teilweise durchgeführter Teilung der Autorität und nicht ganz dem demokratischen Typ entsprechenden Mitgliederrechten u.a.

Die Beurteilung, ob eine Autoritätsstruktur diesem Typ angehört oder dem demokratischen Typ einerseits oder dem autoritären Typ andererseits beigeordnet werden muß, ist sehr schwierig, da diese Beurteilung die Gewichtung einzelner Satzungspunkte voraussetzt, was ein subjektives Moment darstellt.

Es muß versucht werden, die Satzung jeweils als Ganzes zu sehen um abschätzen zu können, in welchem Maße den einzelnen Gruppen Chancen eingeräumt werden, ihren Willen durchzusetzen.

Da keine entsprechenden Untersuchungen vorliegen, muß die Bedeutung einzelner Regelungen durch Plausibilitätsargumente gewertet werden.

So ist es z.B. nicht einfach, die Bedeutung der geheimen Wahl einzustufen, da zwar für Wahlen meist Geheimhaltung gefordert wird, es aber keineswegs klar ist, welchen Einfluß die Geheimhaltung auf das Ergebnis hat.

Auch die Bedeutung der Berufung hauptamtlicher Funktionäre durch den Hauptvorstand ist verschieden zu beurteilen; ist das hauptamtliche Element so gering wie in der DAG, so verliert diese Bestimmung an Bedeutung. Eine Satzung, die zwar Wahlen aller Funktionäre vorsieht, diese Wahlen jedoch starken Beschränkungen unterwirft, kann autoritärer sein als die vorgenannte Bestimmung.

Diese wenigen Bestimmungen zeigen die Schwierigkeit der Einstufung von einzelnen Satzungsbestimmungen.

e.) Der Laissez-Faire Typ

Dieser Typ ist durch ein geringes Ausmaß an Autorität, eine geringe Formalisierung der Autoritätsstruktur gekennzeichnet. Jede Gruppe besitzt ungefähr dieselben Chancen, ihren Willen durchzusetzen, doch sind die Beziehungen zwischen den Gruppen kaum geregelt. Die Struktur ist stark dezentralisiert.

f.) Der polyarchische Typ

Dieser Typ ähnelt dem laissez-faire Typ insofern, als die Autorität aller Gruppen etwa gleich groß ist. Der Unterschied liegt im gesamten Ausmaß der Autorität und damit im Grad der Formalisierung; die Beziehungen zwischen den einzelnen Gruppen sind genau festgelegt. Eine Autoritätsstruktur dieses Typs ist notwendigerweise stark dezentralisiert, d.h. sie besteht aus voneinander relativ unabhängigen Gruppen.

Die Typen der demokratischen, autoritären und der beiden oligarchischen Autoritätsstrukturen können einen hohen oder einen niederen Grad an Formalisierung aufweisen.

Von einer hoch formalisierten Autoritätsstruktur kann gesprochen werden, wenn die genannten Beziehungen genau fixiert sind.

Von einer gering formalisierten Autoritätsstruktur kann dann gesprochen werden, wenn die Beziehungen zwischen den Gruppen durch wenige, unklar formulierte Bestimmungen geregelt werden. Enthalten diese Bestimmungen hauptsächlich Mittel zur Durchsetzung des Mitgliederwillens, so handelt es sich um eine gering formalisierte demokratische Autoritätsstruktur; enthalten die Bestimmungen hauptsächlich Mittel zur Durchsetzung des Willens der Spitzenfunktionäre, so handelt es sich um eine gering formalisierte autoritäre Autoritätsstruktur; entsprechendes gilt für die oligarchischen Typen.

Zu fragen ist, ob fehlende Bestimmungen nicht den Funktionären zugute kommen.

Dies ist dann der Fall, wenn ein Komplex als solcher formalisiert ist und nur einige Bestimmungen fehlen. Sind z.B. verschiedene Kontrollgremien vorgesehen und wird nichts über die Rechte dieser Organe gesagt, so kann angenommen werden, daß die fehlenden Bestimmungen dazu dienen, den Willen der Funktionäre durchzusetzen.

Die meisten deutschen Gewerkschaften weisen das ungefähr gleiche Maß an Formalisierung auf, so daß auch in dieser Hinsicht gute Vergleichbarkeit vorliegt.

14. Thesen zur Beziehung zwischen diesen Typen von Autoritätsstrukturen und möglichen Machtstrukturen

1. Demokratische Autoritätsstruktur

Michels "ehernes Gesetz der Oligarchie" ist u.a. von Lipset als unabdingbares Gesetz widerlegt worden,

doch kann angenommen werden, daß Funktionäre bestrebt sind, ihre Machtstellung zu festigen und auszubauen, so daß infolge der Überlegenheit der Funktionäre über die Mitglieder eine Tendenz zu einer autoritären oder oligarchischen Machtstruktur angenommen werden kann.

Die Chance der Ergänzung einer demokratischen Autoritätsstruktur durch eine demokratische Machtstruktur dürfte mit dem Grad an Formalisierung wachsen. Bei einer starken Verankerung der Mitgliederrechte besteht für die Mitglieder die Chance, sich auf diese Rechte zu berufen und die Funktionäre an ihre Pflicht zu erinnern, diese Rechte zu achten. Sind Wahlmodus, verschiedene Kontrollgremien und andere Rechte der Mitglieder stark und genau festgelegt, so besteht die größte Chance einer Ergänzung der demokratischen Autoritätsstruktur durch die Machtstruktur.

Ein geringer Grad an Formalisierung dürfte diese Chance beträchtlich verringern, da zu erwarten ist, daß die Funktionäre sich die zahlreichen, nicht festgelegten Einflußmöglichkeiten eher zunutze machen können als die Mitglieder.

Auch kann ein Einfluß des Formalisierungsgrades auf die Mitgliederteilnahme erwartet werden, dergestalt, daß Mitglieder Rechte, die genau festgelegt sind, etwa Versammlungen in gewissen Zeitabständen, eher wahrnehmen werden als vage formulierte Rechte, die der Interpretation bedürfen.

Neben dem Formalisierungsgrad spielen die genannten Faktoren der Mitgliederteilnahme, der Umwelt und der Organisationsziele eine große Rolle. Trotz einer stark formalisierten demokratischen Autoritätsstruktur wird diese kaum durch eine entsprechende Machtstruktur verstärkt werden, wenn diese Faktoren der Ausübung der Demokratie entgegenstehen.

Barbash weist auf die Bedeutung des Willens zur Demokratie bei Mitgliedern und Funktionären hin ¹⁾, Lipset auf die Bedeutung des Interesses und die Teilnahme der Mitglieder ²⁾.

Coleman ist, was den Willen zur Demokratie betrifft, skeptisch und behauptet, daß schon ein sehr geringer Grad an Demokratie die Mitglieder zufriedenstellt ³⁾. Diese Ansicht ist zwar häufig zutreffend, doch hängt das Mitgliederinteresse von zahlreichen, bereits angeführten Faktoren ab, so daß nicht verallgemeinert werden kann.

Es wurde bereits auf die Ansicht hingewiesen, daß weitgestreute Ziele demokratische Strukturen begünstigen.

Im Bezug auf die Verhandlungspartner meint Lipset, je weniger zentralisiert und konzentriert die Industrie sei, mit der die Gewerkschaft zu verhandeln hat, desto geringer sei auch die Zentralisierung und Bürokratisierung der Gewerkschaft ⁴⁾. Diese Ansicht entspricht der bereits getroffenen Annahme des starken Einflusses der Struktur der Verhandlungspartner auf die Machtstruktur der Gewerkschaft.

Im Gegensatz zu Tannenbaum, der behauptet, industrieller Friede sei mit einer autoritären Machtstruktur verbunden ⁵⁾, vertritt Lipset die Ansicht, daß gesicherte Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern die Demokratie begünstigen ⁶⁾. Die Ansicht von Lipset erscheint einleuchtend, da industrieller Friede die Gewerkschaften dazu zwingt, sich nicht nur auf ökonomische Funktionen zu beschränken, weitgestreute Ziele aber wiederum eine demokratische Struktur begünstigen.

1) Vgl.: Barbash, J., "Union Democracy", Bureau of National Affairs, Daily Labor Report, 25, Nov. 1957

2) Vgl.: Lipset, u.a., a.a.O., S.453

3) Vgl.: Coleman, J.R., The Compulsive Pressures of Democracy in Unionism, in: AJS LXI, 1956, Nr. 6 S.526

4) Vgl.: Lipset u.a., a.a.O., S.465

5) Vgl.: Tannenbaum, Unions, a.a.O., S.733

6) Vgl.: Lipset u.a., a.a.O., S.465

2. Autoritäre Autoritätsstruktur

Geht man von der Annahme aus, daß Funktionäre an der Festigung ihrer Macht und damit ihres Status interessiert sind und beachtet man die Überlegenheit durch schon erwähntes Dienstwissen, so ist zu vermuten, daß eine autoritäre Autoritätsstruktur in vielen Fällen durch eine autoritäre Machtstruktur ergänzt wird.

Die Wahrscheinlichkeit dieser Ergänzung dürfte mit dem Grad an Formalisierung steigen. Sind die Rechte der Spitzenfunktionäre umfangreich und genau festgelegt, so ist es wahrscheinlich, daß die Funktionäre den formalisierten Einfluß noch verstärken.

Die Mitglieder haben im Fall einer stark formalisierten autoritären Autoritätsstruktur kaum die Möglichkeit, sich die notwendigen Fertigkeiten zur Änderung der Machtverhältnisse anzueignen, da die Funktionäre dieses Privileg kaum aus der Hand geben werden. Da die Autoritätsstruktur die Teilnahmebereitschaft der Mitglieder mitbeeinflusst, kann vermutet werden, daß eine stark formalisierte autoritäre Struktur, die den Mitgliedern kaum Gelegenheit zur unbeeinflussten Willensbildung bietet, zu Gleichgültigkeit führt.

Stehen die Faktoren der Mitgliederteilnahme, der Umwelt und der Ziele der Bildung einer autoritären Machtstruktur entgegen, etwa dergestalt, daß die Mitgliederaktivität ungewöhnlich stark ist, Staat und Gesellschaft auf demokratische Strukturen Wert legen, die Struktur der Verhandlungspartner dem demokratischen Typ entspricht, industrieller Friede herrscht und die Ziele der Gewerkschaft weit gestreut sind, so ist anzunehmen, daß dennoch keine demokratische Machtstruktur entsteht, da die Funktionäre ihre verankerten Rechte verteidigen werden, sondern daß sich eine Art Mitglieder-Funktionärs-oligarchie ausprägt, die sich bei längerer Dauer auch in den Bestimmungen der Autoritätsstruktur zeigen wird.

Bei einem geringen Formalisierungsgrad werden die genannten Faktoren wohl einen größeren Einfluß auf die Etablierung der Machtstruktur ausüben, da die zahlreichen, nicht formalisierten Einflußmöglichkeiten auch von den Mitgliedern genutzt werden können.

Doch gilt auch hier die Vermutung, daß die Überlegenheit der funktionäre kaum einen entgegengesetzten Typ der Machtstruktur zulassen wird.

Es wurde bereits angeführt, daß fehlende Mitgliederteilnahme und ausschließlich ökonomische Ziele die Existenz einer autoritären Machtstruktur begünstigen.

Katz und Kahn weisen darauf hin, daß ein hierarchisches System am wirksamsten ist, wenn an die Mitglieder so wenige Anforderungen gestellt werden, daß kein Identifikation mit den Organisationszielen notwendig ist und die Anerkennung der Autorität genügt ; wenn schnelle Entscheidungen ein wichtiges Erfordernis darstellen und wenn die Anforderungen der Umwelt an die Organisation so klar sind, daß zahlreiche Informationen überflüssig werden ¹⁾. Diese Ansicht deckt sich mit dem Ausgeführten.

Grundsätzlich kann vermutet werden, daß die Chancen der Ergänzung einer autoritären Autoritätsstruktur durch den entsprechenden Typ der Machtstruktur wesentlich größer sind, als dies bei einer demokratischen Autoritätsstruktur der Fall ist.

5. Die Autoritätsstruktur des Typs der Funktionärs-oligarchie

Im wesentlichen gilt das für den Typ der autoritären Autoritätsstruktur Gesagte. Die Wahrscheinlichkeit spricht für eine Ergänzung der Autoritätsstruktur durch die Machtstruktur und zwar umso mehr, je höher

1) Vgl. Katz, D., Kahn R., The Social Psychology of Organizations, New York 1966, S.214

der Grad der Formalisierung ist und je weniger die genannten Faktoren einer solchen Ergänzung entgegenstehen. Außerdem besteht die Möglichkeit einer Annäherung der Machtstruktur an den autoritären Typ, dann, wenn es einer Funktionsgruppe gelingt, sich den anderen gegenüber durchzusetzen.

4. Die Autoritätsstruktur des Typs der Mitglieder- - Funktionsoligarchie

Auch hier ist eine Ergänzung umso wahrscheinlicher, je stärker die Autoritätsstruktur formalisiert ist. Bei einem geringen Grad an Formalisierung ist es wahrscheinlich, daß sich die Funktionäre den Mitgliedern gegenüber durchsetzen und so eine Machtstruktur entsteht, in der die autoritären Momente überwiegen. Da die Autoritätsstruktur keiner der beiden Gruppen ein Übergewicht einräumt, haben die genannten Faktoren wohl einen noch größeren Einfluss auf die Ausformung der Machtstruktur als bei den bereits behandelten Typen. Dies auch deshalb, weil die Funktionäre bestrebt sein dürften, ihre Machtstellung auszubauen und die Faktoren Mitgliederteilnahme, Umwelt und Ziele zur Aufrechterhaltung der Mitgliederrechte unbedingt nötig sind.

5. Die Autoritätsstruktur des Laissez-Faire Typs

In diesem Zusammenhang ist die Untersuchung von Lewin und seinen Schülern interessant, die Experimente in Freizeitclubs durchführten um die Wirkung verschiedener Führungsstile festzustellen. Der laissez-faire Stil zeichnete sich durch fehlende Autorität aus, alle Gruppenmitglieder waren gleichberechtigt. Der Erfolg waren Unproduktivität, Uneinigkeit und die

Ausbildung einer informellen Führung¹⁾. Es ist zu vermuten, daß der laissez-faire Typ in Organisationen zu noch stärkerer Unproduktivität als in kleinen Gruppen führen würde. Dieser Typ widerspricht dem Wesen der Organisation als zielgerichtetem sozialem System mit der Notwendigkeit einer horizontalen und vertikalen Rollenverteilung und der unterschiedlichen Verteilung von Autorität.

Es ist daher zu erwarten, daß die Machtstruktur ein weit größeres Maß an Einfluß als die Autoritätsstruktur aufweist und dem Typ der Autoritätsstruktur nicht entspricht. Welchem Typ die Machtstruktur angehört, hängt von den Einflußfaktoren ab. Es ist zu erwarten, daß sich im Laufe der Zeit die Autoritätsstruktur der Machtstruktur angleicht.

6. Die polyarchische Autoritätsstruktur.

Da eine Organisation nicht aus lauter gleich starken und damit weitgehend voneinander unabhängigen Gruppen bestehen kann, widerspricht auch dieser Typ den Erfordernissen einer Organisation und es ist ein anderer Typ der Machtstruktur zu erwarten. Wahrscheinlich erscheint ein Konflikt innerhalb der Gewerkschaft, da sich alle Gruppen auf ihre verankerten Rechte berufen können. Der Typ der Machtstruktur hängt von den Einflußfaktoren ab; plausibel erscheint die Vermutung, daß die Funktionäre das Übergewicht über die Mitglieder gewinnen und sich eine Machtstruktur des Typs der Funktionsoligarchie entwickelt. Auch hier wird sich die Autoritätsstruktur im Laufe der Zeit den Machtverhältnissen anpassen.

1) Vgl. Lewin, K., Lippitt, R., White, R., Patterns of Aggressive Behavior in Experimentally Created "Social Climates", in: Journal of Social Psych., Mai 1939, Vol. 10, Nr. 1-4 S. 271-299

E. Anwendung der Typologie auf die Autoritäts-
strukturen deutscher Gewerkschaften

Es soll versucht werden, die Autoritätsstrukturen der sechzehn im Deutschen Gewerkschaftsbund zusammengeschlossenen Gewerkschaften und diejenige der Deutschen Angestelltengewerkschaft in die vorher unterschiedenen Typen einzuordnen.

Da die genannten Gewerkschaften mit Ausnahme der Gewerkschaft Kunst und der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft einen dreistufigen Aufbau aufweisen und ihre Organe von ihrer Funktion her gut miteinander vergleichbar sind, bieten sich diese Gewerkschaften als Material an.

Andere Gewerkschaften wie etwa das Deutsche Beamtenkartell und der Deutsche Beamtenbund als Spitzenorganisationen der Berufsbeamtenvereinigungen sowie der Christliche Gewerkschaftsbund als Spitzenorganisation Christlicher Gewerkschaften wurden nicht untersucht, da sie Vereinigungen selbständiger Gewerkschaften darstellen und deshalb eher mit dem Deutschen Gewerkschaftsbund zu vergleichen sind als mit den im DGB zusammengeschlossenen Einzelgewerkschaften.

Die in den oben genannten Spitzenorganisationen zusammengeschlossenen Einzelgewerkschaften wurden nicht einbezogen, da es sich meist um Gewerkschaften auf Landesebene mit einem ein- oder höchstens zweistufigen Aufbau handelt, so daß keine gute Vergleichbarkeit mit den DGB-Gewerkschaften und der DAG gegeben ist.

Alle nicht näher bezeichneten Bestimmungen sind den entsprechenden Satzungen entnommen.

I. Die sich dem demokratischen Typ annähernden
Autoritätsstrukturen der Gewerkschaften:

1. Deutsche Angestelltengewerkschaft (DAG)

a.) Wahlmodus

Nach §25₂ wählt der Bundeskongress "unter Berücksichtigung der dazu vorschlagsberechtigten Gliederungen die Mitglieder des Gewerkschaftsrates, ferner die Mitglieder des Bundesvorstandes und die Revisoren..."

Nach der Geschäftsordnung für den Bundeskongress ist die aus je einem Delegierten der Landesverbände, Delegierten aus den Berufsgruppen und einem Delegierten der DAG-Jugend vom Bundeskongress zu wählende Wahlkommission vorschlagsberechtigt.

Nach der Wahlordnung wird ein Teil der Delegierten zum Bundeskongress auf dem Landesverbandstagen gewählt, ein Teil dieser Delegierten wiederum unterliegt nach Ziffer 4 u. 5 der Wahlordnung dem Vorschlagsrecht der Landesberufsgruppenvorstände und der Landesverbandsvorstände. Das Recht der Landesverbandstage, andere Vorschläge zu machen, bleibt dabei unbenommen. Da die vorschlagsberechtigten Vorstände selbst in gewissen Zeitabständen der Wahl unterliegen, zudem die Anzahl der Delegierten, auf die sich dieses Vorschlagsrecht bezieht, gering ist, fällt dieses als undemokratisches Element nicht stark ins Gewicht.

Nach §46 werden ausserdem die Bundesberufsgruppenleiter durch die Bundesberufsgruppentage, die Landesverbandsleiter durch die Landesverbandstage

und der Bundesjugendleiter durch die Bundesjugendkonferenz gewählt; nach §59_{1,2} wählt die Mitglieder- bzw. Vertreterversammlung der Ortsgruppe den Ortsgruppenvorstand, nach §62 wählen die Mitglieder der Betriebsgruppe den Betriebsgruppenvorstand; nach §§ 55,68 werden die Landesverbandsvorstände und die Vorstände der Orts- Landes- und Bundesberufsgruppen gewählt. Alle diese Funktionäre sind mit Ausnahme des Bundesvorstandes und der verschiedenen Leiter ehrenamtlich tätig. §22₁ bestimmt, daß alle hauptamtlichen Mitarbeiter mit Ausnahme des Bundesvorstandes und des Beirates (Bundesberufsgruppenleiter, Landesverbandleiter, Bundesjugendleiter) vom Bundesvorstand angestellt und abberufen werden. Dies betrifft vor allem die Geschäftsführer und die Sekretäre. Die Forderung nach einem Mitspracherecht der Mitglieder bei der Einstellung von Angestellten mit gewerkschaftsverantwortlicher Tätigkeit ist nicht erfüllt.

Jedoch wird dies gemildert durch §22₂ : " Hauptamtliche Mitarbeiter dürfen keine Wahlfunktionen in ehrenamtlichen satzungsgemäßen Organen ausüben." Alle Wahlen und Abstimmungen erfolgen nach der Verfahrensordnung Ziff.5 geheim, nach §21 nach demokratischen Grundsätzen.

§24₂ bestimmt, daß Angestellte der DAG nicht Delegierte sein dürfen, ebensowenig die Mitglieder des Gewerkschaftsrates (Wahlordnung Ziff.3).

Diese Bestimmungen schränken die Möglichkeiten der Funktionäre, gleichzeitig als Delegierte zu fungieren, etwas ein. Da jedoch das ehrenamtliche Element in der DAG sehr stark vertreten ist, darf diesen

Bestimmungen keine allzu große Bedeutung beige-
messen werden, ebensowenig derjenigen des §24₂,
nach der die Delegierten zum Bundeskongress zum
Zeitpunkt der Wahl mindestens drei Jahre der DAG
angehört und die ihnen aus der Satzung erwachsenen
Pflichten erfüllt haben müssen.

Eine Einschränkungs- bzw. Annullierungsmöglichkeit der
freien Wahl durch den Bundesvorstand enthält § 42₂:

"Bei vorsätzlicher Zuwiderhandlung sowie bei sonstiger
Gefährdung der Organisation durch Vorstände von
Gliederungen oder durch Einzelmitglieder können diese
durch den Bundesvorstand im Einvernehmen mit dem Vor-
sitzenden des Gewerkschaftsrates von ihren Ämtern
suspendiert werden." Vorher zu hören sind der Gewerk-
schaftsrat bzw. die vorgeordneten Gliederungen.

Der Ausdruck "sonstige Gefährdung" ist dehnbar, da je-
doch der Wahlmodus als demokratisch bezeichnet werden
kann und außerdem die Zustimmung des Vorsitzenden des
Gewerkschaftsrates erforderlich ist, ist anzunehmen,
daß der Bundesvorstand nicht willkürlich eine Suspen-
dierung aussprechen kann, sondern eine Gefährdung
nachweisen muß. Dennoch kann diese Bestimmung als
Instrument des Bundesvorstandes zur Entfernung miß-
liebiger Funktionäre mißbraucht werden.

Trotz der gemachten Einwände kann der Wahlmodus als
in recht hohem Maße demokratisch angesehen werden, d.h.
er bildet eine starke Möglichkeit zur Durchsetzung
des Mitgliederwillens.

b.) Verschiedene Gremien

Beschlussfassendes Organ

Der Bundeskongress ist nach §24₁ das höchste be-
schlussfassende Organ, er findet alle vier Jahre statt.

Die Bestimmungen betreffs der Delegiertenwahlen wurden bereits ausgeführt, sie entsprechen weitgehend dem demokratischen Modell.

Die Rechte des Bundeskongresses sind in §25₂ festgelegt und bestehen im Entgegennehmen der Geschäftsberichte, im Beschluß über die Satzung, in Wahlen, der Festlegung der Grundsätze der Gewerkschaftspolitik und dem Beschluß über die Entlastung des Gewerkschaftsrates und des Bundesvorstandes. Die Rechte weisen anderen Satzungen gegenüber keine Besonderheiten auf.

Der Gewerkschaftsrat bildet nach §28₁ die ständige Vertretung der Mitglieder zwischen den Bundeskongressen. Da nach §29₂ Angestellte der DAG nicht Mitglieder des Gewerkschaftsrates sein können, ist die Forderung nach unabhängigen Mitgliedern zum Teil erfüllt.

Ehrenamtliche Funktionäre können jedoch als Mitglieder des Gewerkschaftsrates gewählt werden, so daß eine Häufung von Funktionen im ehrenamtlichen Bereich möglich ist, was jedoch durch die Unentgeltlichkeit der Arbeit bedingt, weniger Bedeutung haben dürfte als eine Funktionshäufung im hauptamtlichen Bereich.

Der Gewerkschaftsrat konstituiert sich nach §30 selbst und wählt aus seiner Mitte einen Vorsitzenden und zwei Stellvertreter; der Vorsitzende vertritt den Gewerkschaftsrat.

Auch die Frage der Einberufung ist demokratisch geregelt, da nach §31₁ der Vorsitzende dieses Recht hat.

Eine Sitzung muß stattfinden, wenn sie mindestens von einem Drittel der Mitglieder oder vom Bundesvorstand unter Bezeichnung der Punkte für die Tagesordnung beantragt wird.

Der Gewerkschaftsrat besitzt das für seine Funktionsfähigkeit notwendige Informationsrecht; nach §31₁ ist der Bundesvorstand verpflichtet, dem Gewerkschaftsrat die für seine Beratungen benötigten Berichte und Unterlagen vorzulegen. Ausserdem hat der Bundesvorstand nach §36₄ den Gewerkschaftsrat unverzüglich über seine Maßnahmen und Entscheidungen zu unterrichten.

Für die Dauer der Wahlperiode gehen nach §28₂ alle Rechte des Bundeskongresses auf den Gewerkschaftsrat über mit Ausnahme der Rechte: Beschlussfassung über die Satzung, Wahlen, Entlastungen und Beschlussfassung über die Auflösung der DAG.

Die Forderung nach einer genauen Abgrenzung der Rechte wird in §32 erfüllt, hier sind die bedeutendsten Befugnisse des Gewerkschaftsrates niedergelegt. Dazu gehören Überwachungsfunktionen, die Entscheidung über dringende Grundsatzfragen, Wahl des Geschäftsführers, der an die Weisungen des Gewerkschaftsrates gebunden bleibt, Anstellungsverträge für die Mitglieder des Bundesvorstandes und des Beirates, falls erforderlich Bestellung von Mitgliedern in Bundesvorstand und Beirat, finanzielle Befugnisse wie etwa die Genehmigung der Jahresabschlüsse, Änderung der Beitragstabelle und der Bestimmungen über Unterstützungsleistungen, Zustimmung zu Geschäftsordnungen des Bundesvorstandes und des Beirates.

Nach §34 besitzt der Gewerkschaftsrat das Recht, Ausschüsse zu bilden. Nach §33 obliegt bei Rechtsgeschäften und Rechtsstreitigkeiten mit Mitgliedern des Bundesvorstandes und des Beirates und dem Geschäftsführer des Gewerkschaftsrates die Vertretung der Dag dem Vorsitzenden

Finanzielle Kontrolle:

Der Bundeskongress wählt nach §16₂ "drei Revisoren zur Überwachung der Kassenführung sowie für die Prüfung der Belege und der Jahresabrechnung der Hauptverwaltung. Revisoren dürfen weder dem Gewerkschaftsrat noch den Vorständen irgendwelcher Gliederungen angehören."

Die Forderung nach frei und geheim gewählten, unabhängigen Revisoren ist weitgehend erfüllt, über das Recht und die Pflicht zu unvermuteten Prüfungen sagt die Satzung nichts. Da auch der Gewerkschaftsrat über erhebliche finanzielle Kontrolle verfügt, kann diese als genügend groß betrachtet werden.

Beschwerdeorgan:

Nach §32_{a,b} fällt dem Gewerkschaftsrat die Funktion eines Beschwerdeorgans zu, da er die Aufgabe hat, die Einhaltung der Satzung, die Durchführung der Beschlüsse der Bundeskongresse und die Tätigkeit des Bundesvorstandes zu überwachen; ausserdem entscheidet er über Beschwerden und Einsprüche gegen Beschlüsse des Bundesvorstandes. Der Gewerkschaftsrat kann also selbständig und nicht nur auf Antrag hin tätig werden.

Auch die Forderung nach der Möglichkeit von Amtsenthebungen ist erfüllt: Der Gewerkschaftsrat kann nach §32_h mit zwei Drittel Mehrheit Mitglieder des Bundesvorstandes, des Beirates und seinen Geschäftsführer von ihren Ämtern entheben, wenn dazu ein wichtiger Grund vorliegt. Allerdings ist der Vorschlag des Bundesvorstandes notwendig, was die Wirksamkeit dieses Instrumentes erheblich mindern dürfte.

Trotz der Einwände gegen eine Konzentration der Autorität bildet der von den Delegierten für die Dauer von vier Jahren gewählte Gewerkschaftsrat durch seine in der Satzung genau bestimmten Rechte ein wirksames Instrument zur möglichen Durchsetzung des Mitgliederwillens den Spitzenfunktionären gegenüber.

Mitgliederrechte

Eine Einflussnahme auf die Presse ist nur insoweit gegeben, als der Verantwortliche der Hauptabteilung Presse und Werbung als Mitglied des Hauptvorstandes gewählt wird.

Die Ausschlußgründe sind sehr ungenau definiert, über die Möglichkeit einer Rechtfertigung wird nichts gesagt. Nach §9₄ werden Mitglieder ausgeschlossen, die durch ihr Verhalten das Ansehen der DAG schädigen, ihrer Zielsetzung zuwiderhandeln oder die Mitgliedschaft durch falsche Angaben erlangt haben.

Über den Ausschluß entscheidet der Bundesvorstand, bei Einspruch der Gewerkschaftsrat.

Wie bereits erwähnt, ist in einer Organisation mit freiwilliger Mitgliedschaft, einer Mitgliedschaft, deren Verlust keine Existenzgefährdung zur Folge hat, die Regelung des Ausschlusses von untergeordneter Bedeutung. Ausserdem sind bei stagnierendem oder rückläufigem Mitgliederbestand Ausschlüsse nur in extremen Fällen zu erwarten.

Die Teilnahme an Entscheidungen besteht hauptsächlich in der Möglichkeit, Anträge zu stellen. Die Ortsgruppen sind nicht direkt antragsberechtigt, ihre Anträge müssen die Stufe der Landesebene passieren. Die Geschäftsordnung für die Bundeskongresse sieht eine Antragskommission vor, die aus Delegierten besteht und in

der die Funktionäre nur beratend wirken.

Nach den Richtlinien über die Zuständigkeit und das Verfahren bei Tariffbewegungen beschließt nach Ziff.II die Tarifkommission über den Antrag des Bundesvorstandes zur Durchführung von Urabstimmungen. Da dem Bundesvorstand in diesen Kommissionen eine starke Stellung eingeräumt wird, dürften dessen Mitglieder vor allem über die Durchführung von Urabstimmungen entscheiden.

Nach §26₂ kann ein außerordentlicher Bundeskongress vom Gewerkschaftsrat und Bundesvorstand gemeinsam einberufen werden.

Die Rechte der Mitglieder entsprechen in der Autoritätsstruktur der DAG nur sehr annähernd dem demokratischen Typ. Jedoch kann infolge demokratischer Wahlen und der Institution des Gewerkschaftsrates ein Übergewicht der Mitglieder über die Spitzenfunktionäre angenommen werden.

Ortsebene

Die ehrenamtlichen Funktionäre werden gewählt, die hauptamtlichen vom Vorstand eingestellt. Die Suspendierungsmöglichkeit wurde bereits besprochen. Trotz des sehr starken ehrenamtlichen Elementes in der DAG besteht durch das fehlende Mitspracherecht der Mitgliedschaft bei der Einstellung hauptamtlicher Funktionäre eine teilweise Abhängigkeit der Funktionäre auf Ortsebene von den Spitzenfunktionären.

Außer dem Recht der Wahl (§59₁) sind keine Rechte der Versammlungen festgelegt.

§16₁ bestimmt, daß die Revisoren unabhängig sind und zur ständigen Überwachung der Kassenführung und Prüfung der Jahresabrechnungen verpflichtet sind.

Die Satzung räumt den Spitzenfunktionären nur eine begrenzte finanzielle Kontrolle über die Ortsverbände ein: § 15 erlaubt Überschreitungen der in den Haushaltsplänen vorgesehenen Ausgaben nur mit ausdrücklicher, vorheriger Genehmigung des Bundesvorstandes, ausserdem ist dieser nach §17 zu plan- und ausserplanmäßigen Revisionen verpflichtet.

Die wenigen Bestimmungen lassen vermuten, daß den Ortsverbänden eine gewisse Autonomie eingeräumt wird, durch die fehlende Festlegung der Rechte der Mitgliederversammlungen und durch die teilweise Abhängigkeit der Funktionäre von den Spitzenfunktionären ist das demokratische Modell auf der Ebene der Ortsverbände nur zum Teil erfüllt.

Bezirksebene

Alle ehrenamtlichen und die wichtigen hauptamtlichen Funktionäre werden demokratisch gewählt.

Nach §§ 53,69 tagen Versammlungen mindestens alle vier Jahre, ihnen wird ausser der Wahlberechtigung nach §55 nur Beratungsfunktion zuerkannt.

Die Mitglieder des Beirats, also die wichtigsten Funktionäre dieser Ebene, können unter den bereits besprochenen Voraussetzungen durch den Gewerkschaftsrat vom Amt suspendiert werden.

Dieser Beirat räumt den Mitgliedern die Möglichkeit ein, eine indirekte Kontrolle auf die Spitzenfunktionäre auszuüben, er stellt eine zusätzliche Teilung der Autorität dar. Die Rechte sind in §47 festgelegt und bestehen in: Beratung des Bundesvorstandes in allen gewerkschaftlichen Fragen, Beratung besonderer Angelegenheiten von Gliederungen u.s.w.

Die Sitzungen des Beirates finden nach Bedarf, mindestens einmal zwischen den Sitzungen des Gewerkschaftsrates statt, §48. Eine Sitzung muß einberufen werden, wenn mehr als ein Drittel der Mitglieder dies beantragen. Nach §49₁ nehmen an den Sitzungen des Beirats die Mitglieder des Bundesvorstandes teil, was die Funktion dieses Organs als Instrument des Mitgliederwillens zweifellos beeinträchtigt.

Im ganzen gesehen kann gesagt werden, daß die Formalstruktur der DAG zwar keineswegs völlig, aber doch annäherungsweise dem demokratischen Typ entspricht, da wichtige demokratische Elemente wie freie Wahlen und von Mitgliedern bestimmte Gremien vorgesehen sind.

2. Industriegewerkschaft Druck und Papier (IG Druck u. Papier)

a.) Wahlmodus

Die Satzung sieht für alle wichtigen Wahlen die Geheimhaltung vor, so für die Wahlen der Ortsverwaltung, §16₂, die Wahl des Landesbezirksvorstandes, §18₁, des Hauptvorstandes, §19₂, der Delegierten zum Gewerkschaftstag, §§17₅, 18₃, 22₇, zum Bezirks- und Landesbezirkstag und des Hauptausschusses, §21₁.

Eine Bestätigung der Wahlen durch Spitzenfunktionäre ist nicht vorgesehen, Delegierte zum Landesbezirkstag müssen zwei Jahre, zum Gewerkschaftstag drei Jahre der Gewerkschaft angehören. Weitere Bestimmungen betreffs der Delegiertenfunktion fehlen, was eine Häufung von Funktionen ermöglicht.

Die Mitglieder-bzw. Delegiertenversammlung wählt für die Dauer von drei Jahren die Leitung des Ortsvereins auch besoldete Mitglieder werden gewählt. In diesem Punkt ist die Satzung der IG Druck u. Papier demokratischer als diejenige der DAG.

b.) Verschiedene Gremien

Beschlussfassendes Organ

Alle drei Jahre findet nach § 22₂ ein ordentlicher Gewerkschaftstag statt. Die Delegierten werden nach §22₇ in den Landesbezirken gewählt.

Zum Unterschied zur DAG, in der nur die Delegierten stimmberechtigt sind, nehmen nach §22₈ die Mitglieder des Erweiterten Vorstandes, die Mitglieder des Hauptausschusses und weitere Funktionäre mit allen Rechten am Gewerkschaftstag teil. Ihr Stimmrecht ruht, wenn ihre eigene Tätigkeit zur Aussprache kommt.

Die Befugnisse des Gewerkschaftstages weisen keine Besonderheiten auf.

Der Erweiterte Vorstand besteht nach §20₁ aus den Mitgliedern des Hauptvorstandes, den Landesbezirksvorsitzenden und ehrenamtlichen Mitgliedern, die auf den Landesbezirkstagen gewählt werden und aus je einem Vertreter der Frauen und der Jugend.

Diese Zusammensetzung erscheint weniger demokratisch als die des Gewerkschaftsrates der DAG, aber doch nicht so wenig demokratisch wie etwa die Beiratsregelung der IGM, da die Landesbezirksvorsitzenden und die anderen Funktionäre frei gewählt werden und damit eher den Interessen der Mitglieder dienen.

Auch die Regelung der Einberufung weist undemokratische Elemente auf: Der Erweiterte Vorstand wird nach §20₃

vom Hauptvorstand bei wichtigen gewerkschaftlichen Angelegenheiten, jedoch mindestens einmal im Jahr einberufen. Auf Antrag von zwei Dritteln der Mitglieder muß der Erweiterte Vorstand einberufen werden. Über die Rechte dieses Gremiums wird nichts gesagt, so daß die Satzung in diesem Punkte wenig formalisiert ist und zugunsten der Spitzenfunktionäre ausgelegt werden kann.

Diese ungenügenden Bestimmungen werden durch die Zusammensetzung des Hauptvorstandes etwas gemildert, der aus haupt- und ehrenamtlichen Mitgliedern besteht (§19). Da die Führung der Geschäfte jedoch dem geschäftsführenden Hauptvorstand obliegt, kann die Bedeutung der ehrenamtlichen Mitglieder wohl nicht allzu hoch veranschlagt werden.

Finanzielle Kontrolle

Die Hauptkasse wird nach §28₆ von einer Revisionskommission geprüft, die aus drei Mitgliedern besteht und in der Jahreshauptversammlung desjenigen Ortsvereins gewählt wird, bei der sich der Sitz des Hauptvorstandes befindet.

Der Vorsitzende der Revisionskommission erstattet dem Gewerkschaftstag Bericht, was in nahezu allen Satzungen bestimmt ist. Über eine Unabhängigkeit der Mitglieder und über Rechte der Revisionskommission finden sich keine Bestimmungen, so daß die Struktur auch in diesem Punkt einen geringen Formalisierungsgrad aufweist.

Beschwerdemöglichkeit

Die Mitglieder des Hauptausschusses werden nach §21₁

werden die Mitglieder des Hauptausschusses auf dem Gewerkschaftstag in geheimer Abstimmung gewählt. Sie dürfen weder dem Haupt- noch einem Landesbezirksvorstand angehören und nicht hauptberuflich in der Gewerkschaft tätig sein, d.h. daß nur ehrenamtliche Funktionäre auf unterer Ebene oder ehrenamtliche Mitglieder des Erweiterten Vorstandes Funktionen häufen können, so daß eine gewisse Unabhängigkeit gegeben ist. Der Hauptausschuß überprüft nach §21^{1,2} Beschwerden über die Tätigkeit des Hauptvorstandes. Der Hauptausschuß und der Hauptvorstand haben nach §21³ gemeinsam das Recht, mit 2/3 Mehrheit jedes Mitglied des Hauptvorstandes, dessen Sachbearbeiter sowie die Mitglieder des Hauptausschusses ihres Amtes zu entheben, wenn sie die Überzeugung gewinnen, daß deren Verhalten oder Tätigkeit den Interessen der Gewerkschaft zuwiderläuft. Die Forderung nach einem unabhängigen Beschwerdeorgan mit Möglichkeit der Amtsenthebung ist in etwa erfüllt.

c.) Mitgliederrechte

Der Redakteur wird als Mitglied des Hauptvorstandes nach §19¹ gewählt. Der Hauptvorstand hat alle satzungsgemäßen Beschlüsse den betroffenen Mitgliedern bekanntzugeben, die eingesandten Anträge müssen nach §22⁴ sechs Wochen vor Beginn des Gewerkschaftstages veröffentlicht werden.

Ein gewisser Informationszwang und damit die Möglichkeit einer Kontrolle ist also vorgesehen.

Die Ausschlußregelung ist genauer definiert als in den Bestimmungen der DAG. Nach §10^{1c} erfolgt der

Ausschluß durch den Hauptvorstand, wenn das Mitglied Handlungen begeht oder begangen hat, die das Ansehen der Gewerkschaft schädigen oder ihren Grundsätzen zuwiderlaufen.

Der Landesbezirksvorstand schließt aus, wenn das Mitglied den Bestimmungen der Satzung oder den Beschlüssen der Gewerkschaft nicht Folge leistet, besonders bei Streikbruch, Veruntreuungen, Fälschungen oder Verbrechen, denen eine gemeine Gesinnung zugrundeliegt. Gelegenheit zur Rechtfertigung muß nach §10₂ gegeben werden, Beschwerde kann beim Hauptausschuß und Gewerkschaftstag eingelegt werden.

Anträge der Ortsvereine und Bezirke können nur über den Landesbezirksvorstand eingereicht werden; ein undemokratisches Element. Antragsberechtigt an den Gewerkschaftstag sind nach §22₄: Landesbezirke, Hauptvorstand, Hauptausschuß, Hauptjugend- und Hauptfrauenausschuß, Bundeskonferenzen der Berufsgruppen und Sparten. Ein außerordentlicher Gewerkschaftstag kann nach §22₅ durch die Mehrheit der Mitglieder von vier Landesbezirken beantragt werden. Über den Antrag entscheidet durch Urabstimmung die Gesamtmitgliedschaft, eine wesentlich demokratischere Regelung als in der DAG.

Urabstimmungen finden nach §23 statt auf Beschluß des Gewerkschaftstages, des Hauptvorstandes, des Erweiterten Vorstandes und mindestens einem Drittel der Mitglieder. Vor einem Streik muß nach §§14₄, 23 eine Urabstimmung durchgeführt werden, eine Ausnahme bilden Sympathiestreik und Aufruf des DGB, §14₇.

Die Regelung der Mitgliederrrechte ist genauer und demokratischer zu nennen als die entsprechenden Bestimmungen der DAG.

Ortsebene

Die Abstände zwischen den Mitglieder-bzw. Vertreter-versammlungen sind kürzer und deren Rechte sind genauer festgelegt als in der DAG. Nach §16₄ werden diese Versammlungen nach Bedarf, mindestens jedoch viermal im Jahr durchgeführt, die Mitglieder werden unterrichtet Tätigkeits- und Kassenberichte erstattet und Wahlen durchgeführt.

Zu wählen sind nach §16₂ mindestens zwei Revisoren, die nicht Mitglieder des Vorstandes sein dürfen. Über weitere Rechte wird nichts gesagt.

Wie in der DAG sind die Spitzenfunktionäre zu finanzieller Kontrolle berechtigt, §28₅. Nach §16₅ sind dem Orts-verwaltungen eingene Rechtsgeschäfte erlaubt.

Eine gewisse Autonomie der Ortsverbände kann also angenommen werden.

Landesebene

Alle drei Jahre findet nach §18₃ ein Landesbezirkstag statt, zwei Drittel der Bezirke können nach §18₅ einen außerordentlichen Landesbezirkstag durchsetzen. Die Befugnisse unterscheiden sich nicht von den entsprechenden Regelungen der DAG.

Jedoch ist nach §18₁ eine Revisionskommission zu wählen, über deren Rechte nichts gesagt wird.

Im Ganzen gesehen nähert sich die Satzung der IG Druck und Papier dem demokratischen Modell an. Jedoch sind mehr Möglichkeiten für die Spitzenfunktionäre gegeben, ihren Willen durchzusetzen, als dies nach den Bestimmungen der DAG der Fall ist.

Zwar sind die Bestimmungen über Wahl und Mitgliederrechte demokratischer als diejenigen der DAG, doch sind Zusammensetzung und Rechte der Organe, die das verantwortliche Handeln der Funktionäre gewährleisten sollen, in wesentlich geringerem Maße demokratisch, als dies in den Regelungen der DAG der Fall ist.

3. Gewerkschaft Textil und Bekleidung

a.) Wahlmodus

Der Hauptvorstand und die Delegierten zum Gewerkschaftstag werden in geheimer Wahl gewählt. (§§ 25₁, 29₂). Alle drei Jahre wird der Verwaltungsstellenvorstand durch die Versammlung gewählt, dem in hauptamtlich geleiteten Verwaltungsstellen auch der Geschäftsführer angehört. Da nach §25_{7f} der Hauptvorstand über die Bestätigung aller nicht vom Gewerkschaftstag gewählten hauptamtlichen Funktionäre entscheidet, besitzen die Spitzenfunktionäre mindestens in hauptamtlich geleiteten Verwaltungsstellen die Möglichkeit, Einfluß auf die Besetzung der Ämter auszuüben.

Die Leitung der Bezirke obliegt nach §24₂ den Bezirksleitern, die auf Vorschlag der Bezirkskonferenz vom Hauptvorstand angestellt werden. Außerdem wird nach §24₃ von den Bezirkskonferenzen ein aus sieben Mitgliedern bestehender Bezirksvorstand gewählt, dessen Mitglieder ebenso wie die Mitglieder des Verwaltungsstellenvorstandes mindestens ein Jahr lang der Gewerkschaft angehören müssen. (§§24₅, 27₂). Die Delegierten zum Gewerkschaftstag müssen nach §29₃ 2 Jahre der Gewerkschaft angehören, weitere Bestimmungen über Delegierte fehlen.

Auf die Besetzung der Bezirksleiterstellen können die Spitzenfunktionäre großen Einfluss ausüben, da die Bezirksleiter nicht unmittelbar von der Mitgliedschaft gewählt werden sondern die Bezirkskonferenzen lediglich ein Vorschlagsrecht besitzen. Die S^ätzung enthält keine Bestimmungen für den Fall der Nichtbeachtung dieses Vorschlagsrechtes durch die Spitzenfunktionäre.

Dieser Wahlmodus enthält zahlreiche autoritäre Momente. Vom Wahlmodus der IGM etwa unterscheidet er sich dadurch, daß die ehrenamtlichen Funktionäre nicht der Bestätigung bedürfen, so daß dieser Teil der Funktionäre frei gewählt werden kann. Auch das Vorschlagsrecht der Bezirkskonferenzen für die Stellen der Bezirksleiter fehlt in der Satzung der IGM.

b.) Verschiedene Gremien

Beschlussfassendes Organ

Alle drei Jahre findet nach §29₁ ein Gewerkschaftstag statt. Seine Befugnisse entsprechen denjenigen anderer Gewerkschaften, §29₁₀.

Dem Beirat gehören nach §26₁ dreissig Mitglieder an. Davon dürfen nur acht hauptamtliche Angestellte sein. Die Delegierten der B_ezirke schlagen dem Ordentlichen Gewerkschaftstag die dreissig Mitglieder mit ebenso vielen Stellvertretern zur Wahl vor. Wählbar sind nur Mitglieder, die der Gewerkschaft mindestens fünf Jahre lang angehören. Da die Zahl der Hauptamtlichen begrenzt ist, wird die Anhäufung von Funktionen etwas verhindert, wenn auch die Bedingung der fünf-jährigen Mitgliedschaft das Überwiegen von ehrenamtlichen

Funktionären wahrscheinlich macht.

Immerhin gehen die Beiratsmitglieder aus freier Wahl hervor, Hauptvorstan, Bezirksleiter und andere Funktionäre haben nach §26₂ nur beratende Funktion.

Allerdings wird nach §26₃ der Beirat vom Hauptvorstand einberufen und vom Vorsitzenden des Hauptvorstandes geleitet. Jedoch muß einberufen werden, wenn mehr als ein Drittel der Mitglieder dies beantragen. Eine

Durchsetzung der Einberufung ist also leicht möglich.

Nach §24 obliegt es dem Beirat insbesondere, die zur Durchführung der Beschlüsse des Gewerkschaftstages erforderlichen Maßnahmen festzulegen, für besondere

Aufgaben Ausschüsse einzusetzen und über etwaige Sonderbeiträge Beschluss zu fassen, Ergänzungswahlen zu den verschiedenen Organen vorzunehmen, Ort und Termin des nächsten Gewerkschaftstages zu bestimmen

und die Tagesordnung vorzuschlagen sowie den Haupt

vorstand in wichtigen Angelegenheiten zu beraten.

Zwar besitzt der Beirat keine so starke Unabhängigkeit von den Spitzenfunktionären wie der Gewerkschaftsrat der DAG, auch sind seine Rechte weniger umfassend, doch kann er infolge seiner relativen Unabhängigkeit und seinen ziemlich genau umrissenen Rechten durchaus ein Instrument zur Vertretung des Mitgliederwillens sein, besonders gemessen an Zusammensetzung und Rechten etwa des Erweiterten Vorstandes der IG Druck und Papier oder den Beiräten der IGM und IGBE.

Finanzielle Kontrolle

Die Revisionskommission besteht nach §28₁ aus drei vom Gewerkschaftstag gewählten Mitgliedern, die weder Angestellte der Gewerkschaft, noch dem Hauptvorstand

oder dem Beirat angehören dürfen. Unabhängigkeit der Revisoren ist durch diese Bestimmung wahrscheinlich, jedoch besteht das Erfordernis der fünf-jährigen Mitgliedschaft. Die Rechte sind in §28²⁻⁵ genau umrissen: Die Kommission ist jederzeit zu Kassenprüfungen bei allen Organen und Einrichtungen der Gewerkschaft berechtigt und hat zweimal im Jahr die Hauptkasse und die Einrichtungen der Gewerkschaft zu revidieren. Die Jahresabrechnungen des Hauptvorstandes und der Einrichtungen sowie die Anlage der Vermögensbestände sind zu prüfen. Die finanzielle Kontrollmöglichkeit übersteigt die in den Bestimmungen der DAG und der IG Druck und Papier vorgesehenen Kontrollen.

Beschwerdemöglichkeit

Der Gewerkschaftsausschuß besteht nach § 27₁ aus fünf Mitgliedern, die nicht in hauptamtlichen Diensten der Gewerkschaft stehen dürfen, fünf Jahre Mitglied sein müssen und auf dem Gewerkschaftstag gewählt werden.

Das bedeutet, daß ehrenamtliche Mitglieder des Hauptvorstandes oder des Beirates auch Mitglieder des Gewerkschaftsausschusses sein können, was eine Häufung von Funktionen auf höchster Ebene bedeuten kann; diese Gefahr ist in den bereits besprochenen Gewerkschaften durch entsprechende Bestimmungen vermieden.

Die Rechte des Gewerkschaftsausschusses sind genau festgelegt. Nach §27₃ konstituiert sich der Ausschuss selbst und gibt sich eine Geschäftsordnung. Er hat nach §27₄ darüber zu wachen, daß die Satzung eingehalten und die Beschlüsse des Gewerkschaftstages durchgeführt werden, er hat Beschwerden von Mitgliedern oder Organen über

Maßnahmen von Gewerkschaftsorganen entgegenzunehmen und diese daraufhin zu überprüfen, ob sie in Widerspruch zur Satzung oder zu den Beschlüssen der Gewerkschaftstage stehen.

Hier ist eine sehr umfassende Beschwerdemöglichkeit gegeben, die alle Organe umfaßt.

Auch die Möglichkeit einer Amtsenthebung ist in §25₆ geregelt: Gewerkschaftsausschuß und Beirat haben das Recht, mit zwei Drittel Mehrheit jedes Mitglied des Hauptvorstandes vom Amt zu beurlauben, wenn das Verhalten des Betreffenden den Interessen der Gewerkschaft zuwiderläuft. Durch die Zusammensetzung der beteiligten Gremien ist dieses Recht eine größere Möglichkeit zur Durchsetzung des Mitgliederwillens als das entsprechende Recht in der DAG und der IG Druck und Papier.

c.) Mitgliederrechte

Der Redakteur wird nach §30₃ durch den Hauptvorstand angestellt. Nach §29₄ ist der Gewerkschaftstag vor seinem Stattfinden auszuschreiben.

Eine Ausschlußmöglichkeit ohne Verfahren ist nicht vorgesehen, gegen den Ausschluß durch den Hauptvorstand kann Beschwerde beim Gewerkschaftsausschuß und Gewerkschaftstag eingelegt werden.

Nach §29₆ sind zum Gewerkschaftstag antragsberechtigt: die Versammlungen auf Ortsebene, die Verwaltungsstellenvorstände, die Bezirkskonferenzen, die Bezirksvorstände, der Hauptvorstand und der Beirat.

Die Versammlungen auf Ortsebene können also ihre Anträge stellen, ohne daß diese vorgefiltert werden .

Dem Hauptvorstand obliegt nach §25₇ die Anordnung von Arbeitskampf-Urabstimmungen sowie von Urabstimmungen bei einschneidenden Veränderungen für die Gewerkschaft. Aus der Satzung geht nicht klar hervor, ob dieses "obliegt" ein "muß" bedeutet. Dieser Fall würde eine größere Möglichkeit der Einflussnahme durch die Mitglieder bedeuten, als dies in anderen Satzungen vorgesehen ist. Ein außerordentlicher Gewerkschaftstag muß nach §29₁₁ durchgeführt werden, wenn er von Verwaltungsstellen beantragt wird, die mehr als die Hälfte der Mitglieder vertreten.

Ortsebene

Nach §22_{4,5} finden mindestens einmal jährlich Mitglieder- bzw. Vertreterversammlungen statt, in denen der Vorstand zu einem Tätigkeitsbericht verpflichtet ist.

§7 bestimmt, daß jedes Mitglied berechtigt ist, sich zu allen gewerkschaftlichen Angelegenheiten sachlich zu äußern.

Nach §22₇ ist eine aus drei Mitgliedern bestehende Revisionskommission zu wählen, die berechtigt ist, jederzeit die Kassengeschäfte der Verwaltungsstelle zu überprüfen. Da die Mitglieder nicht dem Verwaltungsvorstand angehören dürfen, ist, verbunden mit der Kontrollbefugnis der Revisionskommission nach §28₂ eine umfassende finanzielle Kontrolle gewährleistet.

Außerdem besteht die Beschwerdemöglichkeit an den Gewerkschaftsausschuß, diese Bestimmung ist für Organe auf Orts- und Landesebene in den anderen Satzungen meist nicht gegeben.

Landesebene

Bezirkskonferenzen finden nach §24₃ vor jedem Gewerkschaftstag statt, es werden die Bezirksvorstände gewählt und die Bezirksleiter vorgeschlagen.

Weitere Befugnisse sind nicht angegeben.

Zwar enthält der Wahlmodus der Gewerkschaft zahlreiche autoritäre Momente, doch sind die Mitgliederghremien wesentlich demokratischer geregelt als etwa in den Bestimmungen der IG Druck und Papier.

Der Grad an Demokratie, also die Möglichkeit der Durchsetzung des Mitgliederwillens, kann somit in den Strukturen beider Gewerkschaften als etwa gleich hoch veranschlagt werden.

4. Deutsche Postgewerkschaft (DPG)

a.) Wahlmodus

Die Wahlen der Delegierten zum Gewerkschaftstag, der Mitglieder des Gewerkschaftsausschusses, der Vorsitzenden und Kassierer des Hauptvorstandes, der Bezirks- und Ortsverwaltungsvorstände erfolgt geheim, §§ 20, 26₁, Wahlordnung Ziff. 2a.

Nach §2₄ der Satzung der Bezirke dürfen als Delegierte zum Bezirkstag nur Mitglieder gewählt werden, die der DPG mindestens ein Jahr lang angehören. Der Bezirksvorstand wird nach §5₄ der Satzung der Bezirke durch den Bezirkstag gewählt, seine Mitglieder müssen eine drei-jährige Mitgliedschaft nachweisen.

Dem Hauptvorstand obliegt nach §22_{1k} die Berufung, Versetzung und Abberufung der Bezirks- und Ortsverwaltungssekretäre im Einvernehmen mit den zuständigen

Bezirks- und Ortsverwaltungsvorständen. Diese Bestimmung ist von untergeordneter Bedeutung, da der Einfluß dieser Sekretäre gering ist und die Leitung der Geschäfte den Vorständen anvertraut ist.

Der Wahlmodus der DPG nähert sich dem demokratischen Modell an.

b.) Verschiedene Gremien

Beschlussfassendes Organ

Die Rechte der Gewerkschaftskongresse, die nach §18₂ alle drei Jahre stattfinden, unterscheiden sich von den Rechten in anderen Gewerkschaften durch die Befugnis, Beschlüsse von Gewerkschaftsorganen aufzuheben und abzuändern.

Der Gewerkschaftsausschuß hat nach §26_{2c} den Hauptvorstand in grundsätzlichen Fragen zu beraten.

Die Zusammensetzung des Hauptvorstandes entspricht etwa derjenigen des Erweiterten Vorstandes der IG Druck und Papier: Er setzt sich zusammen aus dem Geschäftsführenden Hauptvorstand, achtzehn Beisitzern für die verschiedenen Interessengruppen, die nach dreijähriger Mitgliedschaft wählbar sind und den 1. Vorsitzenden der Bezirke bzw. deren Vertreter.

Die Aufgaben des Hauptvorstandes sind umfassend und genau festgelegt, im Gegensatz zu denen des Erweiterten Vorstandes der IG Druck und Papier, der ja bei "wichtigen Angelegenheiten" einberufen wird.

Allerdings fehlt in der Satzung der DPG eine Einberufungsregelung.

Die Aufgaben des Hauptvorstandes sind in §22 festgelegt und umfassen u.a. den Abschluß von Tarifverträgen,

Vereinbarungen und Abkommen, Die Durchführung beschlossener Urabstimmungen und Kampfmaßnahmen, Einberufung der Gewerkschaftskongresse und Rechenschaftsberichte, Vornahme von Handlungen im Falle eines Notstandes, Berufung, Versetzung und Abberufung vom Sekretären, Verwaltung des Vermögens, u.s.w.

Ob eine Regelung, wie sie die IG Druck und Papier durch den Erweiterten Vorstand, verbunden mit ehrenamtlichen Mitgliedern im Hauptvorstand oder eine Regelung wie diejenige der DPG geeigneter zur Durchsetzung des Mitgliederwillens ist, kann nicht ohne weiteres vermutet werden. Zwar sind in den Spitzengremien der IG Druck und Papier insgesamt mehr ehrenamtliche Mitglieder vertreten als in denjenigen der DPG, doch kann dies durch die größeren Rechte des Hauptvorstandes der kompensiert und überkompensiert werden.

Finanzielle Kontrolle

Die Revisionskommission ist nach §27₁ jederzeit zu Kassenprüfungen beim Hauptvorstand und erforderlichenfalls im Einvernehmen mit dem Geschäftsführer des Hauptvorstandes auch bei den übrigen Organen der DPG berechtigt.

Sie hat mindestens zweimal jährlich eine unvermutete Kassenprüfung beim Hauptvorstand und erforderlichenfalls mehrmals vorzunehmen. Die Vierteljahres- und Jahresabrechnungen des Hauptvorstandes sowie die Buchführung sind termingemäß zu prüfen. Die Mitglieder der Kommission werden nach §27₂ auf dem Gewerkschaftstag gewählt und dürfen weder Angestellte der DPG sein noch dem Hauptvorstand angehören, so daß eine genügende finanzielle Kontrolle möglich ist.

Beschwerdemöglichkeit

Der Gewerkschaftsausschuß besteht nach §26 aus zehn Mitgliedern, die von den Delegierten des Gewerkschaftskongresses in geheimer Abstimmung zu wählen sind.

Die Mitglieder müssen mindestens fünf Jahre der DPG angehören und dürfen kein besoldetes Amt bekleiden, so daß durch diese Bestimmung eine Funktionshäufung im hauptamtlichen Bereich verhindert wird;

Der Gewerkschaftsausschuß hat den Hauptvorstand zu überwachen, Beschwerden aus den Mitgliederkreisen entgegenzunehmen, sie zu prüfen und für ihre Erledigung zu sorgen. Eine Möglichkeit der Amtsenthebung ist nicht vorgesehen.

6.) Mitgliederrechte

Die Herausgabe von Schrifttum liegt nach §22₁ in Händen des Hauptvorstandes. Die Zusammensetzung des Gewerkschaftsausschusses und die Anschrift seines Vorsitzenden sind zu veröffentlichen, außerdem ein ausführlicher Bericht über den Gewerkschaftstag und die Beschlüsse grundsätzlicher Art, §§22₅, 18₉.

Eine im Vergleich zu anderen Satzungen starke Informationspflicht ist also vorgesehen.

Die Ausschlußregelung weist keine Besonderheiten auf, nach §10₃ kann der Hauptvorstand ohne Verfahren ausschliessen, wenn ein Mitglied durch sein Verhalten gegen wesentliche gewerkschaftliche Interessen verstößt.

Nach §18₅ können von den Ortsverwaltungen unmittelbar keine Anträge gestellt werden, Anträge können vom Hauptvorstand, von dem Bezirksvorständen auf Grund der von den Bezirkstagen gefaßten Beschlüsse und vom

Gewerkschaftsjugendtag gestellt werden. Zur Bearbeitung der eingereichten Anträge hat der Hauptvorstand aus den ordentlichen Delegierten eine Antragskommission zu bilden, in der jeder Bezirk durch einen von ihm zu benennenden Delegierten vertreten sein muß.

Nach §28 kann über besonders wichtige Gewerkschaftsangelegenheiten eine Urabstimmung unter den Mitgliedern vorgenommen werden. Sie muß durchgeführt werden, wenn sie entweder vom Gewerkschaftskongress oder vom Hauptvorstand mit zwei Drittel Mehrheit beschlossen wird. Die Mitglieder haben also keine Möglichkeit, direkt eine Urabstimmung durchzusetzen.

Ein außerordentlicher Gewerkschaftstag ist nach §18₃ einzuberufen, wenn ein entsprechender Antrag von mehr als der Hälfte der Bezirksvorsitzenden unterstützt wird.

Ortsebene

Viermal im Jahr finden nach §3₁ der Ortssatzung Versammlungen statt. Auf Verlangen von mehr als einem Drittel der Mitglieder muß eine Versammlung einberufen werden. Die Aufgaben der Jahreshauptversammlung bestehen nach §3₄ in Entgegennahme von Berichten, Entlastung des Vorstandes, Wahlen und Beschlussfassung über Anträge. Die Kassenprüfer werden nach §3_{4c} gewählt und haben mindestens zweimal im Jahr die Kasse zu prüfen. Die Mitglieder haben die Chance, auf Ortsebene ihren Willen durchzusetzen zumal die Ortsverwaltungen ziemlich unabhängig sind und die Vorsitzenden mindestens einmal jährlich vom Bezirksvorstand unterrichtet werden.

Landesebene

Der Bezirkstag findet nach §2, der Satzung der Bezirke alle drei Jahre statt. Ein Bezirkstag muß einberufen werden, wenn es der Bezirksvorstand oder die Ortsverwaltungen es mit zwei Drittel Mehrheit für notwendig halten.

Die Aufgaben der Bezirkstage entsprechen denjenigen der Versammlungen auf Ortsebene, ebenso die Regelung der finanziellen Kontrolle.

Der Wahlmodus der Gewerkschaft ist weitgehend demokratisch, die Teilung der Autorität entspricht in ihrer Ausprägung in etwa der Regelung der IG Druck und Papier. Allerdings ist die finanzielle Kontrolle genauer fixiert, während die Möglichkeit einer Amtsenthörung fehlt. Im Ganzen gesehen kann die Autoritätsstruktur der DPG als sich dem demokratischen Typ annähernd betrachtet werden.

Nachdem die mehr demokratischen Gewerkschaftsstrukturen beschrieben wurden, sollen diesen die mehr autoritären Strukturen gegenübergestellt werden, vor allem deshalb, um den Unterschied zum demokratischen Typus zu verdeutlichen. Deshalb wird versucht, so nach dem Grad der autoritären Struktur zu staffeln, daß die am autoritätssten erscheinende Struktur, nämlich diejenige der Industriegewerkschaft Bergbau und Energie, an den Anfang gestellt wird.

II. Die sich dem autoritären Typ annähernden Autoritätsstrukturen der Gewerkschaften:

1. Industriegewerkschaft Berbau und Energie (IGBE)

a.) Wahlmodus

Geheime Wahlen sind nur für die Wahl der Ortsgruppenvorstände vorgesehen, §24₄.

Die Satzungsbestimmungen sehen starke Beschränkungsmöglichkeiten der Wahl durch die Spitzenfunktionäre vor. Nach §17₄ bedürfen nicht vom Gewerkschaftskongress zu wählende Funktionäre mit Ausnahme der Gewerkschaftskongressdelegierten zur Ausübung ihrer Tätigkeit der Bestätigung des Hauptvorstandes. Die Bestätigung kann widerrufen werden.

Diese Bestimmung betrifft alle Funktionäre auf Orts- und Landesebene; da in der Bestimmung die Gewerkschaftskongressdelegierten ausdrücklich ausgenommen sind, ist anzunehmen, daß alle anderen Delegierten der Bestätigung bedürfen. Die mögliche Rücknahme der Bestätigung ohne Angabe von Gründen räumen dem Hauptvorstand starke Machtmittel über die betroffenen Funktionäre ein.

Die zeitlichen Beschränkungen nach §17₂ sind nicht ungewöhnlich stark: Wählbar sind Mitglieder in den Ortsgruppenvorstand mit mindestens einjähriger Mitgliedschaft, dasselbe gilt für den Gewerkschaftsausschuß. Die Delegierten zur Geschäftsstellenkonferenz, Mitglieder des Geschäftsstellenvorstandes, Delegierte zur Bezirkskonferenz und Mitglieder des Bezirksvorstandes bedürfen einer zweijährigen, Delegierte zum Gewerkschaftskongress, Mitglieder des Hauptvorstandes und des Kontrollausschusses einer fünfjährigen Mitgliedschaft.

Die IGEE ist in Ortsgruppen, Geschäftsstellen und Bezirke gegliedert (§23). Die Mitgliederversammlung wählt nach §24 den Ortsgruppenvorstand. Trotz der Notwendigkeit der Bestätigung und der möglichen Rücknahme dieser Bestätigung enthält diese Wahl eben durch die Tatsache der geheimen Wahl durch die Mitglieder ein demokratisches Element. Dieses Element wird auf der Ebene der Geschäftsstellen weiter abgebaut. Nach §25₄ besteht die Geschäftsstellenkonferenz aus den von den Vorsitzenden der Arbeiterortsgruppen und den Wahlmännern der Angestellten für die Dauer von vier Jahren gewählten Delegierten; d.h., diese Delegierten werden von Funktionären gewählt, die ihrerseits der Bestätigung durch den Hauptvorstand bedürfen.

Nach §25₅ wählt die Geschäftsstellenkonferenz den Geschäftsstellenvorstand und die Revisoren, die auch dem Bestätigungsrecht des Hauptvorstandes unterliegen. Der Geschäftsstellenleiter und sein Stellvertreter werden vom Hauptvorstand nicht gegen die Stimmen des Geschäftsstellenvorstandes berufen und abberufen, d.h. nicht gegen die Stimmen von Funktionären, die vom Hauptvorstand abhängig sind.

Auf der Ebene der Bezirke bietet sich dasselbe Bild. Nach §26₄ besteht die Bezirkskonferenz aus den von den Vorsitzenden der Arbeiterortsgruppen und den Wahlmännern der Angestellten für die Dauer von vier Jahren gewählten Delegierten. Nach §26₆ wird der Bezirksvorstand mit Ausnahme des Bezirksleiters und seines Stellvertreters, die durch den Hauptvorstand nicht gegen die Mehrheit der Stimmen des Bezirksvorstandes berufen und abberufen werden, für die Dauer von vier Jahren von der Bezirkskonferenz gewählt.

Nach §18₅ werden die Delegierten zum Gewerkschaftstag in den Wahlkreisen des Bezirks gewählt. Da diese Delegierten nach § 17₂ eine mindestens fünfjährige Mitgliedschaft nachweisen müssen, unterliegen sie einer recht starken zeitlichen Beschränkung.

Der Wahlmodus der IBGE neigt stark dem autoritären Typ zu, die Spitzenfunktionäre gewinnen dadurch die Möglichkeit, ihren Willen gegen die Mitgliedschaft durchzusetzen.

b.) Verschiedene Gremien

Beschlussfassendes Organ

Dem Gewerkschaftskongress, der alle vier Jahre stattfindet, obliegen laut §18₁₂ die Beschlussfassung über den Geschäfts- und Kassenbericht des Hauptvorstandes sowie über den Bericht des Kontrollausschusses, die Festlegung der Gewerkschaftspolitik, die Wahlen des Hauptvorstandes und des Kontrollausschusses, die Änderung der Satzung, die Beschlussfassung über vorliegende Anträge, die Wahl von Kommissionen aus den Reihen der Delegierten zur Unterstützung des Hauptvorstandes.

§19 bestimmt, daß jährlich ein Gewerkschaftstag durchgeführt werden muß, der sich aus den Delegierten des Gewerkschaftskongresses, die nach §18₅ in den Wahlkreisen der Bezirke gewählt werden, zusammensetzt. Seine Aufgaben sind: Stellungnahme und Beschlussfassung zu aktuellen gewerkschaftspolitischen Aufgaben, Durchführung von erforderlichen Nachwahlen zum Hauptvorstand. Weitere Rechte sind nicht angegeben.

Verglichen mit den Rechten des Gewerkschaftsrates der DAG erscheinen die Befugnisse dieser Gewerkschaftstage gering; jedoch sind sie, verglichen mit der entsprechenden Regelung der IG Druck und Papier, größer,

so daß die Institution der Gewerkschaftstage als demokratisches Element innerhalb der Struktur der IGBE betrachtet werden muß.

Im Hauptvorstand sind nach §20 ehrenamtliche Mitglieder vertreten, deren Zahl durch die Bezirke bestimmt wird. Wichtige Entscheidungen jedoch werden dem Geschäftsführenden Hauptvorstand übertragen, wie dies in den meisten Satzungen mit derartiger Regelung der Fall ist.

Finanzielle Kontrolle

Die finanzielle Kontrolle obliegt dem Kontrollausschuß, dessen Mitglieder nach §17₂ fünf Jahre der Gewerkschaft angehören müssen, aber weder Angestellte der IGBE noch Mitglieder des Hauptvorstandes sein dürfen. Eine gewisse Unabhängigkeit könnte mit dieser Regelung erreicht werden, doch liegt die Vermutung nahe, daß durch die Bedingung der fünfjährigen Mitgliedschaft ehrenamtliche Funktionäre in den Kontrollausschuß gewählt werden, so daß doch Funktionäre ein Übergewicht gewinnen.

Der Ausschuß hat nach § 22_{4,5} das Rechnungswesen der Vermögensverwaltung und der Hauptkasse zu prüfen. Über ein Informationsrecht und ein Recht zu unvertretenen Prüfungen wird nichts gesagt, doch besteht immerhin eine, wenn auch nicht stark ausgeprägte finanzielle Kontrolle.

Beschwerdemöglichkeit

Der Kontrollausschuß entscheidet nach §22₃ über Beschwerden, die sich gegen Beschlüsse des Hauptvorstandes richten. Die Möglichkeit einer Amtsenthebung

ist nicht vorgesehen, weitere Rechte des Kontrollausschusses werden nicht angegeben, so daß die Möglichkeit der Beschwerde als wenig formalisiert und damit zugunsten der Spitzenfunktionäre wirkend, angesehen werden kann.

C.) Mitgliederrechte

Der Hauptvorstand ist nach §39 ermächtigt und beauftragt, Publikationsorgane herauszugeben. Die Anträge zum Gewerkschaftskongress werden laut §18₇ veröffentlicht.

Ein Schiedsausschuß, der nach §9 vier Beisitzer umfaßt, von denen zwei von dem betroffenen Mitglied gestellt werden, entscheidet über den Ausschluß, doch muß der Hauptvorstand den Beschluß bestätigen. Der Kontrollausschuß entscheidet endgültig bei Einspruch.

Nach §10 kann der Hauptvorstand ohne Verfahren ausschließen, wenn Mitglieder gewerkschaftliches Vermögen rechtswidrig und schuldhaft schädigen, einen Streik brechen oder einer gegnerischen Organisation angehören und aus dieser trotz Aufforderung nicht austreten. Über die Bedeutung von Ausschlußregelungen wurde bereits gesprochen.

Nach §18₇ durchlaufen Anträge mehrere Instanzen: Die Anträge der Ortsgruppenmitgliederversammlungen und der Geschäftsstellenkonferenzen müssen an die Bezirkskonferenzen gerichtet werden. Die Mitglieder der Bezirkskonferenzen sind in starkem Maße von den Spitzenfunktionären abhängig, so daß die demokratische Willensbildung durch Anträge an den Gewerkschaftskongress nicht gewährleistet ist.

Antragsberechtigt sind ausserdem der Hauptvorstand. die Bezirkskonferenzen, der Angestellten- Frauen - und Jugendtag.

Ein Streikbeschuß des Hauptvorstandes bedarf nach §13₂ einer Mehrheit von 75% der abstimmungsberechtigten Mitglieder in geheimer Abstimmung, dasselbe gilt für Fortsetzung und Beendigung des Streiks. Damit können die Mitglieder bei wichtigen Entschlüssen mitentscheiden. Etwas eingeschränkt wird dieses Recht durch §13₄, wonach der Hauptvorstand berechtigt ist, bei Angriffen auf die Existenz oder die Rechte der Gewerkschaft und bei Angriffen auf die demokratische Grundordnung des Staates einen Streik ohne vorherige Urabstimmung zu beschließen.

Ortsebene

Die Art der Abhängigkeit der Funktionäre von den Spitzenfunktionären wurde bereits ausgeführt.

Der Ortsvorstand hat nach §24₅ die Aufgaben, mindestens jährlich Mitgliederversammlungen durchzuführen und die Mitglieder über Beschlüsse der Organe und den Inhalt der Gewerkschaftspolitik zu unterrichten, ausserdem ist er zu jährlichen Tätigkeits- und Kassenberichten verpflichtet.

Die von der Mitgliederversammlung zu wählenden Revisoren dürfen nicht Mitglied des Vorstandes sein (§24₄), so daß zwar die Revisoren der Bestätigung durch den Hauptvorstand bedürfen, aber vom Ortsvorstand unabhängig sind und damit eine relativ demokratische Kontrolle der Finanzen möglich ist. Trotz der Abhängigkeit der Funktionäre von den Spitzenfunktionären besteht auf

Ortsebene für die Mitglieder die Chance, den Ortsfunktionären gegenüber ihren Willen durchzusetzen.

Geschäftsstellen-und Bezirksebene

Die Überzahl der Funktionäre auf den Konferenzen und ihre Abhängigkeit vom Hauptvorstand wurden bereits ausgeführt.

Nach §§ 25₅, 26₅ tagen Geschäftsstellen-und Bezirkskonferenzen mindestens alle zwei Jahre. Ihre Aufgaben liegen in der Beratung über gewerkschaftliche Maßnahmen und dem Beschluß über Anträge.

Da diese Organe nicht unmittelbar aus dem Wählerwillen hervorgehen und ihre Befugnisse gering sind, dürften sie kaum zur Durchsetzung des Wählerwillens geeignet sein, sondern eher eine Schranke darstellen.

Revisoren werden nach §§ 25₅, 26₅ gewählt, über ihre Voraussetzung der Wählbarkeit und ihre Befugnisse wird nichts gesagt. Der Hauptvorstand ist berechtigt, Revisionen vorzunehmen und über die Anlage und die Verwendung von Geld zu bestimmen, §§ 20,21.

Die Satzung der IGBE räumt dem Hauptvorstand einen starken Einfluß auf die Wahl aller nicht vom Gewerkschaftskongress zuwählenden Funktionäre ein, dieses un-demokratische Element wird verstärkt durch die wenig ausgeprägte Teilung der Autorität. Zwar sind die Mitgliederrechte zum Teil verankert, doch kann dies kaum die autoritären Elemente kompensieren. Den Ortsfunktionären gegenüber besitzen die Mitglieder eine gewisse Chance, ihren Willen durchzusetzen, jedoch bereits auf der Ebene der Geschäftsstellenkonferenz herrscht das autoritäre Moment vor.

Im Ganzen gesehen kann diese Autoritätsstruktur als sich dem autoritären Typ annähernd betrachtet werden.

2. Gewerkschaft Nahrung, Genuß, Gaststätten (NGG)

a.) Wahlmodus

Wahlen und Beschlüsse werden nach §17₁ demokratisch gefaßt. Nach §19₁ werden ehrenamtliche Funktionäre alle vier Jahre gewählt. Hauptamtliche Funktionäre werden vom Geschäftsführenden Hauptvorstand durch Dienstvertrag mit Einverständnis der zuständigen Mitgliedschaft nach längstens 1/2-jähriger Probezeit angestellt. Auch hier fehlt eine Bestimmung für den Fall des fehlenden Einverständnisses der Mitgliedschaft.

In §19₂ ist zum Unterschied zu anderen Satzungen ausdrücklich bestimmt, daß auch den Angestellten der Gewerkschaft ehrenamtliche Funktionen übertragen werden können. Eine Funktionshäufung ist daher sehr wahrscheinlich.

Nach §20₂ wählen die Ortsverwaltungen auf die Dauer von vier Jahren einen Vorstand; nach §20₉ werden drei Revisoren gewählt. Ausserdem werden nach §21₂ Bezirksleiter von den Delegierten der Ortsverwaltungen in einer Bezirkskonferenz gewählt.

Die Wahl des Landesvorstandes und Leiters erfolgt auf den ordentlichen Landeskongressen (22₂). Ferner werden auf den Landeskongressen nach §23₂ gewählt: Die Mitglieder des Gewerkschaftsbeirats, die ehrenamtlichen Mitglieder des Hauptvorstandes, die Delegierten zu den Bundeskongressen und Landesbezirkskonferenzen des DGB. Nach §31 werden die Delegierten zum Gewerkschaftstag in den Mitglieder- bzw. Delegiertenversammlungen gewählt.

Die Satzung enthält starke Beschränkungen der freien Wahl; nach §18₁ sind als Delegierte zum Gewerkschaftstag wählbar nur Mitglieder, die mindestens fünf Jahre Der NGG angehören; dasselbe gilt für den Hauptvorstand, Hauptausschuß und Beirat.

Für alle übrigen Funktionäre ist eine einjährige Mitgliedschaft Voraussetzung.

Nach §25_{6e} entscheidet der Hauptvorstand über alle nicht vom Gewerkschaftstag gewählten ehren- und hauptamtlichen Funktionäre, also auch über Beiratsmitglieder und ehrenamtliche Mitglieder des Hauptvorstandes.

Die Satzung neigt in ihrem Wahlmodus stark dem autoritären Typ zu; allerdings weniger stark als der Wahlmodus der IGBE, in dem wesentlich stärkere Einflußmöglichkeiten der Spitzenfunktionäre vorgesehen sind.

b.) Verschiedene Gremien

Beschlussfassendes Organ

Nach §31₃ nehmen die Mitglieder des Hauptvorstandes am Gewerkschaftstag stimmberechtigt teil, die Mitglieder des Hauptausschusses, der Revisionskommission und die Mitglieder des Gewerkschaftsbeirates mit beratender Stimme, soweit sie nicht als Delegierte stimmberechtigt sind.

Das bedeutet eine Durchsetzung des Gewerkschaftstages mit hohen Funktionären.

Die Rechte des Gewerkschaftstages weisen keine Besonderheiten auf.

Nach §27₂ besteht der Gewerkschaftsbeirat aus den Mitgliedern des Hauptvorstandes, einem Mitglied des Hauptausschusses und 36 Vertretern oder Stellvertretern, die, wie schon ausgeführt, vom Hauptvorstand bestätigt

werden müssen und ausserdem der Bestätigung durch den Gewerkschaftstag bedürfen.

Die Rechte liegen nach §37₁ in der Beratung des Hauptvorstandes in wichtigen Angelegenheiten, Ersatzwahlen und unaufschiebbaren Satzungsänderungen (§27₃).

Über Art und Zeitabstand der Einberufung wird nichts gesagt, so daß der Gewerkschaftsbeirat kaum ein wirksameres Instrument zur Durchsetzung des Mitgliederwillens sein dürfte als der Beirat der IGM, dessen Einberufungsregelung festgelegt ist.

Finanzielle Kontrolle

Nach §28 wird zur Überwachung der Kassenführung und Prüfung der Jahresabrechnung der Hauptkasse eine Revisionskommission, bestehend aus vier Mitgliedern, die nicht hauptamtliche Angestellte oder Mitglieder des Hauptvorstandes sein dürfen, gewählt. Die Wahl dieser Revisoren erfolgt in der Ortsverwaltung am Sitz der Hauptverwaltung, d.h., daß die Revisoren der Bestätigung durch den Hauptvorstand bedürfen.

Beschwerdemöglichkeit

Nach §26₁ besteht der Hauptausschuss aus sieben Mitgliedern; der Vorsitzende wird auf dem Gewerkschaftstag gewählt. Die sechs weiteren Mitglieder und drei Ersatzmitglieder sind in der dem Gewerkschaftstag folgenden Mitglieder-bzw. Delegiertenversammlung der Ortsverwaltung des Vorsitzenden zuzuwählen, unterliegen also neben der Bedingung der fünf-jährigen Mitgliedschaft der Bestätigung durch den Hauptvorstand. Sie dürfen nicht Angestellte der Gewerkschaft sein. Sie können jedoch dem Hauptvorstand und dem Beirat ehrenamtlich angehören, so daß eine Funktionshäufung möglich ist.

Nach §26₄₋₉ hat der Hauptausschuß die Amtstätigkeit des Hauptvorstandes zu überwachen, vor allem darauf zu achten, daß die Sätzung und die sonstigen für den Hauptvorstand bindenden Beschlüsse durchgeführt werden. Der Hauptausschuß hat das Recht, Einsicht in alle Unterlagen zu nehmen und Berichte von allen Verbandsorganen anzufordern. Er erhält die Protokolle von den Sitzungen des Hauptvorstandes und des Beirats, so daß ein Informationsrecht verankert ist. Nach §27₆ haben Beirat und Hauptausschuß gemeinsam das Recht, mit 2/3 Mehrheit der anwesenden stimmberechtigten Mitglieder, jedes Mitglied des Hauptvorstandes vom Amt zu suspendieren, wenn das Verhalten oder die Geschäftsführung des Betreffenden den Interessen der Gewerkschaft zuwiderläuft.

durch den Wahlmodus üben die Spitzenfunktionäre starken Einfluss auf die genannten Gremien aus. Die Rechte des Beirats und der Revisoren sind wenig formalisiert, nur eine umfangreiche Beschwerdemöglichkeit mit Möglichkeit der Amtsenthebung ist gegeben, die durch die Mitglieder des Beirats und Ausschusses an Bedeutung verliert.

Nach §25 entspricht die Zusammensetzung des Hauptvorstandes derjenigen des Erweiterten Vorstandes der IG Druck und Papier und derjenigen des Hauptvorstandes der DPG. Allerdings sind in der NGG die sieben Landesleiter weitgehend vom Hauptvorstand abhängig, die achtzehn ehrenamtlichen Mitglieder bedürfen der Bestätigung des Hauptvorstandes, da sie auf Landeskonferenzen gewählt werden und ausserdem bedürfen sie der Bestätigung durch den Gewerkschaftstag. Die Geschäfte führt der Geschäftsführende Hauptvorstan; die Aufgaben des Hauptvorstandes zeigen keine Besonderheiten.

c.) Mitgliederrechte

Nach §25 ist der Redakteur Mitglied des Geschäftsführenden Hauptvorstandes, wird also vom Gewerkschaftstag gewählt.

Der Ausschluß laut §8 unterscheidet sich nicht von anderer Ausschlußregelungen; Einspruch an Hauptausschuß und Gewerkschaftsbeirat ist möglich.

Ohne Verfahren kann der Hauptvorstand bei Betrug, Unterschlagung von Gewerkschaftsgeldern, Streik-oder Sperrbruch ausschließen.

Nach §29₃ sind Ortsverwaltungen, Landesvorstände, Hauptvorstand und Hauptausschuß antragsberechtigt. Der Hauptvorstand ist nach §29₂ berechtigt, aus dem Kreis der gewählten Delegierten eine Antragskommission zu bilden. Da diese aus drei Mitgliedern des Geschäftsführenden Hauptvorstandes, zwei ehrenamtlichen Mitgliedern des Hauptvorstandes und sieben ehrenamtlichen Delegierten aus den jeweiligen Ländern, die von den Landesvorständen vorgeschlagen werden, besteht, ist anzunehmen, daß die Vorschläge an den Gewerkschaftstag im Sinne der Spitzenfunktionäre ausfallen.

Nach §14₃ kann der Geschäftsführende Hauptvorstand Urabstimmungen veranlassen. Die Anordnung von Urabstimmungen bei einschneidenden Veränderungen für die Gewerkschaft obliegt nach §25_{6f} dem Hauptvorstand. Nach §30 ist ein außerordentlicher Gewerkschaftstag einzuberufen, wenn es der Beirat mit 2/3 Mehrheit beschließt.

Die Mitglieder haben folglich keine Möglichkeit, die Teilnahme an Entscheidungen zu erzwingen. Auch die Mitgliederrechte weisen autoritäre Momente auf.

Ortsebene

Nach §20₁ findet jedes Jahr eine Jahreshauptversammlung statt. Alles Weitere regelt die Ortssatzung, die der

Bestätigung durch dem Hauptvorstand bedarf und in etwa dem Ortsstatut der IGM entspricht. Ausserdem werden nach §20₉ drei Revisoren gewählt, die nicht zum Vorstand der Ortsverwaltung gehören und Kasse und Abrechnung prüfen.

Landesebene

Nach §24₁ werden die Delegierten zu den Landeskongressen in den Ortsverwaltungen gewählt, die Mitglieder des Landesvorstandes nehmen stimmberechtigt teil. Weitere Bestimmungen sind nicht enthalten.

Die sieben Landesleiter, die ja vom Hauptvorstand abhängig sind, sind Mitglieder des Hauptvorstandes,; es ist also anzunehmen, daß mindestens die Funktionäre auf Landesebene eher die Interessen der Spitzenfunktionäre als die der Mitglieder vertreten, da sie selbst zum Teil dieser Gruppe angehören.

Im Ganzen gesehen neigt die Satzung der Gewerkschaft dem autoritären Typ zu, obwohl demokratische Elemente wie die stark ausgebaute Kontrollinstanz durch Hauptausschuß und Beirat vorhanden sind. Diese demokratischen Elemente werden teilweise durch die Möglichkeit der Einflußnahme auf die Amterbesetzung durch die Spitzenfunktionäre wieder zunichte.

3. Industriegewerkschaft Metall (IGM)

a.) Wahlmodus

In der Satzung der IGM sind geheime Wahlen der Ortsverwaltung, der Mitglieder des Geschäftsführenden

Hauptvorstandes und der Wahl der Delegierten zum Gewerkschaftstag vorgesehen (§§ 21₂, 25₁, 28₅). Nach §21₂ wird die Ortsverwaltung, zu der auch der Geschäftsführer gehört, alle drei Jahre von der Mitglieder- bzw. Vertreterversammlung gewählt. Nach §21₂ können in die Ortsverwaltung nur solche Mitglieder gewählt werden, die mindestens 60 Monate lang ununterbrochen satzungsgemäße Beiträge geleistet haben. Die Wahl der Ortsverwaltung und der Geschäftsführer muß nach §21₂ vom Vorstand bestätigt werden. Nach §21₃ können Kündigungen von Geschäftsführern durch die Ortsverwaltung nur nach vorheriger Zustimmung des Vorstandes erfolgen. Der Vorstand hat nach §21₃ das Recht, vorübergehend eine beauftragte Geschäftsführung oder Ortsverwaltung einzusetzen, wenn die Ortsverwaltung ihre satzungsgemäße Pflicht nicht erfüllt. In solchen Fällen ist der Vorstand berechtigt, Angestellte der Verwaltungsstelle auch ohne Einhaltung der Kündigungsfrist zu entlassen. Ein Beschluß der Versammlung ist hierzu nicht erforderlich.

Trotz geheimer Wahl der Ortsverwaltung besteht eine Eingriffsmöglichkeit der Spitzenfunktionäre auf die Besetzung der Ortsverwaltung, die einmal im Bestätigungsrecht des Vorstandes liegt, zum anderen in der starken zeitlichen Beschränkung der Mitglieder der Ortsverwaltung. Ausserdem besteht die Möglichkeit der Absetzung der Ortsverwaltung bei Nichterfüllung der satzungsgemäßen Pflichten. Da eine solche Nichterfüllung eventuell aus der Nichtbefolgung von Anweisungen des Vorstandes abgeleitet werden kann, besitzt der Vorstand eine schwache Möglichkeit der Rücknahme seiner Bestätigung.

Allerdings ist diese Möglichkeit der nachträglichen Absetzung der Ortsverwaltung nicht so stark wie in der Satzung der IGBE, in der der Vorstand seine Bestätigung ohne Begründung zurücknehmen kann. Ausserdem besitzt die Ortsgruppe der IGM dieselbe organisatorische Bedeutung wie die Geschäftsstelle der IGBE, so daß vor allem diese Organe miteinander verglichen werden müssen.

Die Geschäftsstellenkonferenz geht, verglichen mit den Vertreterversammlungen der IGM nicht unmittelbar aus dem Mitgliederwillen hervor, so daß die Wahl des Vorstandes noch weniger demokratisch ist.

Die zeitlichen Beschränkungen der Vorstände sind in der IGM stärker ausgeprägt. Der Geschäftsstellenleiter wird in der IGBE nicht wie der Geschäftsführer der IGM gewählt, sondern vom Hauptvorstand nicht gegen den Willen des Geschäftsstellenvorstandes berufen und abberufen.

Im Ganzen kann gesagt werden, daß der Wahlmodus der IGBE auf unterer Ebene noch mehr Eingriffsmöglichkeiten der Spitzenfunktionäre enthält als derjenige der IGM.

Nach §23₃ liegt die Geschäftsführung in den Bezirken bei den vom Vorstand angestellten Bezirksleitern. Zur Unterstützung der Bezirksleiter werden vom Vorstand Bezirkssekretäre und weitere Mitarbeiter angestellt. Nach §24₁ wird alljährlich eine Bezirkskonferenz abgehalten. Nach §24₅ erfolgt die Wahl der Delegierten zur Bezirkskonferenz in den Versammlungen der einzelnen Verwaltungsstellen; wählbar sind nur Mitglieder, die mindestens 36 Monate der Gewerkschaft angehören. Nach §23₅ wird auf der Bezirkskonferenz eine Bezirkskommission, bestehend aus fünf Mitgliedern, gewählt. Ihre Amtszeit dauert bis zur ordentlichen

Bezirkskonferenz, die in den ersten vier Monaten nach dem Inkrafttreten der vom jeweiligen ordentlichen Gewerkschaftstag beschlossenen neuen Satzung stattfindet.

Ein starkes autoritäres Element liegt in der Abhängigkeit der Bezirksleiter und Bezirkssekretäre vom Hauptvorstand. Die Delegierten und die Mitglieder der Bezirkskommission jedoch unterliegen nicht dem Bestätigungsrecht der Spitzenfunktionäre, im Gegensatz zur IGBE, in der alle Funktionäre und Delegierten auf Orts- und Landesebene dem starken Bestätigungsrecht des Vorstandes unterliegen. Die Wahl des Bezirksvorstandes der IGBE enthält mehr undemokratische Elemente als die Wahl der Bezirkskonferenz und Bezirkskommission der IGM.

Der Geschäftsführer der Bezirke wird in der IGBE vom Hauptvorstand angestellt und abberufen, allerdings nicht gegen die Stimmen des Vorstandes. Da der Vorstand sehr stark von den Spitzenfunktionären abhängig ist, hat dieser Nachsatz wenig Bedeutung. Ausserdem besitzt in der IGM die Bezirkskommission ein Vorschlagsrecht bei der Auswahl der Bezirksleiter. Auch auf Landesebene enthält der Wahlmodus der IGBE mindestens ebenso starke autoritäre Momente wie der Wahlmodus der IGM.

Die Bestimmungen betreffs der Delegiertenwahlen zum Gewerkschaftstag sind in beiden Gewerkschaften ziemlich gleich. Nach §28₄ sieht auch die Satzung der IGM eine fünfjährige Mitgliedschaft vor. Im Gegensatz zur IGBE wird in der IGM nach §28₅ eine geheime Wahl der Delegierten verlangt.

Im Ganzen weist der Wahlmodus der IGM mehr demokratische Elemente auf als derjenige der IGBE.

b.) Verschiedene Gremien

Beschlussfassendes Organ

Nach §28₁ tagt jedes dritte Jahr ein ordentlicher Gewerkschaftstag. Seine Rechte sind in §28₁₅ festgelegt und mit den Rechten anderer Gewerkschaftstage oder Kongresse nahezu identisch.

Nach §27₁ werden die Beiratsmitglieder in den ersten ordentlichen Bezirkskonferenzen nach Inkrafttreten der neuen Satzung gewählt. Auf je 30'000 Mitglieder der Bezirke entfällt ein Beiratsmitglied. Nach §27₃ sind Mitglieder des Beirates die Vorstandsmitglieder und die Bezirksleiter, was den Wert dieses Organs als Instrument zur Durchsetzung des Mitgliederwillens erheblich mindert, da die Bezirksleiter vom Vorstand abhängig sind.

Nach §27₄ wird der Beirat mindestens dreimal im Jahr durch den Vorstand einberufen; er muß einberufen werden, wenn 2/3 der Mitglieder dies unter Angabe von Gründen beantragen. Die Sitzungen des Beirates werden von geschäftsführenden Vorstandsmitgliedern geleitet.

Die Rechte des Beirates werden nur sehr vage angegeben, nach §27₁ ist der Beirat das höchste beschlussfassende Organ zwischen den Gewerkschaftstagen. Nach §§ 25₁, 26₂ werden zwischen zwei ordentlichen Gewerkschaftstagen notwendig werdende Nachwahlen durch den Beirat vorgenommen. Nach §28₁ muß ein außerordentlicher Gewerkschaftstag durch den Vorstand einberufen werden, wenn der Beirat dies beschließt.

Da im Beirat Funktionäre sehr stark vertreten sind, seine Rechte nur sehr vage angegeben sind, dürfte er kaum mehr Bedeutung besitzen als die Gewerkschaftstage

der IGBE. Welche Regelung mehr autoritäre Elemente enthält, ist schwer zu sagen.

Nach §25 wählt der Gewerkschaftstag den Vorstand, bestehend aus elf hauptamtlichen und achtzehn ehrenamtlichen Mitgliedern; zu dieser Bestimmung gilt dasselbe, was schon bei der Satzung der IGBE gesagt wurde.

Finanzielle Kontrolle

Nach §25₂ wählt der Vorstand aus dem Kreis der ehrenamtlichen Vorstandsmitglieder fünf Revisoren, die monatlich die Kassengeschäfte zu prüfen und darüber schriftlich Bericht zu erstatten haben. Jedoch prüft nach §26₄ der Ausschuß die Revisionsberichte und ist verpflichtet, selbständig Revisionen der Hauptkasse vorzunehmen, so daß die finanzielle Kontrolle gewährleistet wird.

Beschwerdemöglichkeit

Nach §26₇ dürfen die fünf Mitglieder des Ausschusses keine weitere Funktion in der Gewerkschaft ausüben. Der Ausschuß besteht somit aus unabhängigen Mitgliedern und seine Rechte sind genauer definiert als die Rechte des Kontrollausschusses der IGBE. Nach §26₁ behandelt der Ausschuß Beschwerden über die Tätigkeit, Entscheidungen oder Handlungen des Vorstandes. Nach §26₃ hat der Ausschuß darauf zu achten, daß die Satzung und die Beschlüsse des Gewerkschaftstages und des Beirates durch den Vorstand eingehalten und durchgeführt werden.

Außerdem besteht ein Informationsrecht, da nach §25₄ der Vorsitzende des Ausschusses in der Regel an den Sitzungen des Vorstandes teilnimmt.

c.) Mitgliederrechte

Das Recht auf Information entspricht der Regelung der IGBE (§§ 25_{3g}, 28_{10,11}).

Auch die Ausschlußgründe und die Bestimmungen über den Ausschluß ohne Verfahren entsprechen denjenigen der IGBE, (§29).

Anträge an den Gewerkschaftstag können nach §28₁₁ die Versammlungen der Verwaltungsstellen stellen, außerdem der Vorstand, der Ausschuß, der Angestellten-, -Frauen - Jugend- und Handwerksausschuß der IGM.

Die Anträge werden dem Vorstand eingereicht.

Nach §28₈ wird eine Satzungsberatungs- und eine Antragskommission gebildet, in denen jeder Bezirk durch ein von den Delegierten gewähltes Mitglied vertreten ist. Den Kommissionen ist jeweils ein geschäftsführendes Vorstandsmitglied beizuordnen. Dieses Verfahren erscheint verhältnismäßig demokratisch, da die Anträge nicht mehrere Instanzen durchlaufen und die Delegierten selbst Empfehlungen zu den Anträgen ausarbeiten.

Nach §11₂ muß der Antrag auf Arbeitseinstellung abgelehnt werden, wenn nicht mindestens 75% der für die Bewegung in Betracht kommenden Mitglieder in der vom Vorstand beschlossenen Urabstimmung für die Arbeitseinstellung gestimmt haben.

Nach §28₁ muß ein außerordentlicher Gewerkschaftstag durch den Vorstand einberufen werden, wenn der Beirat dies beschließt oder wenn Verwaltungsstellen, die zusammen mehr als 2/3 der Mitglieder umfassen, dies beantragen. Eine solche Bestimmung fehlt in der Satzung der IGBE. Allerdings kann in der IGM der Vorstand bei Angriffen auf Rechte und Existenz der Gewerkschaft und Gefährdung von Grundrechten zur Arbeitsniederlegung auffordern, §11₅, dasselbe gilt für die IGBE.

Ortsebene

Der Wahlmodus wurde bereits behandelt.

Nach §22₁ müssen vierteljährlich Versammlungen durchgeführt werden; nach dem Musterortsstatut sind die Mitglieder der Ortsverwaltung stimmberechtigt.

Außerdem muß die Ortsverwaltung in diesen Zeitabständen Geschäfts- und Kassenberichte geben. Die Versammlung erteilt der Geschäftsleitung Entlastung und trifft alle endgültigen Entscheidungen über örtliche Gewerkschaftsangelegenheiten. Die Zeitabstände dieser Versammlungen sind wesentlich kürzer als dies in der IGBE festgelegt ist, dadurch ist eine bessere Information und größere Einflußmöglichkeit der Mitgliedschaft wahrscheinlich.

Die Ortsverwaltung wählt aus ihren Reihen die Revisoren, über deren Rechte und Pflichten wird nichts gesagt.

Jede Anlage von Geldern bedarf nach §21₆ der vorherigen Zustimmung des Vorstandes; nach §25₃ ist der Vorstand jederzeit berechtigt, in den Verwaltungsstellen Revisionen vorzunehmen, die sich auf die gesamte Geschäftsführung erstrecken können. Nach §21₉ müssen Beauftragte des Vorstands jede Auskunft erhalten.

Bezirksebene

Nach §24₁ wird jährlich eine Bezirkskonferenz durchgeführt, also in kürzeren Zeitabständen als in der IGBE. Ihre Aufgaben entsprechen der Regelung der IGBE (§24). Nach §24₂ können Verwaltungsstellen eine außerordentliche Bezirkskonferenz durchsetzen.

Die Bezirkskommission könnte ein Instrument zur Durchsetzung des Mitgliederwillens bilden, obwohl sich die Befugnisse vor allem auf die Beratung erstrecken. Die Prüfung der Bezirkskasse obliegt nach §23₅ der Bezirkskommission. Aufgaben der Bezirkskommission sind: Beratung gewerkschaftlicher Angelegenheiten innerhalb des Bezirk mit dem Bezirksleiter- und den Sekretären; Entgegennahme von Beschwerden über die Tätigkeit des Bezirksleiters, Untersuchung und Bericht an den Vorstand. Hier ist eine gewisse Kontrollinstanz eingebaut, die in der Satzung der IGBE fehlt; Prüfung von Bewerbungen für die Stellen des Bezirksleiters und der Sekretäre gemeinsam mit dem Bezirksleiter, Unterbreitung geeigneter Vorschläge an den Vorstand. In der IGBE kann der Bezirksleiter nicht gegen die Stimmen des Bezirksvorstands berufen und abberufen werden, doch ist dieser Bezirksvorstand in viel stärkerem Maße von den Spitzenfunktionären abhängig als die gewählte Bezirkskommission der IGM. Die Formalstruktur der IGM tendiert zum autoritären Typ; die Gründe dafür liegen im Wahlmodus, in der ungenügenden Teilung der Autorität vor allem auf höchster Ebene und damit der geringen Chance der Mitgliedschaft, ihren Willen durchzusetzen. Jedoch enthält die Autoritätsstruktur der IGM weniger autoritäre Momente als diejenige der IGBE.

4. Industriegewerkschaft Chemie-Papier- Keramik

a.) Wahlmodus

Nach §29_{6c} wählen die Versammlungen auf Ortsebene den Verwaltungsstellenvorstand und die Revisoren.

Zu Delegationen und in Funktionen können nur Mitglieder gewählt werden, die mindestens ein Jahr lang der Gewerkschaft angehören. (§26₉) Nach §30₈ werden der Geschäftsführer und die Sekretäre vom Verwaltungsstellenvorstand aus den vom Hauptvorstand vorgeschlagenen Bewerbern gewählt, eine fünfjährige Mitgliedschaft und eine drei-jährige ehrenamtliche Tätigkeit sind für diese Positionen Voraussetzung. Die Gewählten bedürfen der Bestätigung durch die Delegiertenversammlung und den Hauptvorstand, sie brauchen sich nicht wieder zur Wahl zu stellen. Die Entlassung der Geschäftsführer, Sekretäre und Angestellten der Verwaltungsstellen erfolgt durch den Hauptvorstand im Einvernehmen mit dem Verwaltungsstellenvorstand, in besonderen Fällen entscheidet der Hauptvorstand. Nach §30₃ bedürfen die Vorstandsmitglieder der Verwaltungsstelle der Bestätigung durch den Hauptvorstand. Der Hauptvorstand kann nach §30₆ diese Bestätigung nach Verständigung mit dem Bezirksvorstand zurücknehmen, wenn der Verwaltungsstellenvorstand oder eines seiner Mitglieder seine Pflichten verletzt oder sich satzungswidrig verhält. Dasselbe gilt für die Bezirke (§§ 33,34). Auch die gewählten Mitglieder der Industriegruppenausschüsse bedürfen nach §37₂ der Bestätigung durch den Hauptvorstand. Die Industriegruppenleiter werden nach §37₃ vom Hauptvorstand im Einvernehmen mit dem Industriegruppenausschuß berufen. Nach §42₄ werden die Delegierten zum Gewerkschaftstag auf den Versammlungen der Verwaltungsstellen und den Bezirkskonferenzen gewählt. Die Spitzenfunktionäre haben die Möglichkeit, auf die Ämterbesetzung großen Einfluß auszuüben, die allerdings

nicht ganz so stark ist wie im Wahlmodus der IGBE, da eine Rücknahme der Bestätigung nicht ohne weiteres möglich ist.

b.) Verschiedene Gremien

Beschlussfassendes Organ

Nach §42₅ nehmen die Hauptvorstandsmitglieder, Industriegruppenleiter, Bezirksleiter und Vorsitzenden der Hauptausschüsse am Gewerkschaftstag teil. Aus der Bestimmung ist nicht zu ersehen, ob die Funktionäre Stimmrecht besitzen. Die Rechte des Gewerkschaftstages, der jedes dritte Jahr stattfindet, weisen keine Besonderheiten auf (§43₂).

Nach §40₂ setzt sich der Beirat zusammen aus den Hauptvorstandsmitgliedern, den Industriegruppenleitern, den Vorsitzenden der Berufsgruppen, den Bezirksleitern und Delegierten aus den Bezirken. Diese Zusammensetzung berücksichtigt das Funktionärsselement ebenso stark wie die Satzungen der dem autoritären Typ zuneigenden Gewerkschaften. Nach §40₅ wird der Beirat vom Hauptvorstand nach Bedarf, jedoch mindestens einmal im Jahr einberufen. Er muß einberufen werden, wenn 1/3 seiner Mitglieder es unter Angabe von Gründen verlangen, so daß die Delegierten die Möglichkeit haben, Sitzungen durchzusetzen.

Nach §40₁ stehen dem Beirat die Rechte eines außerordentlichen Gewerkschaftstages zu, d.h., er hat das Recht, über Tagesordnungspunkte deswegen er einberufen wurde, zu beraten und zu beschließen.

Weitere Rechte des Beirates sind die Vornahme von Satzungsänderungen auf Antrag und im Einvernehmen mit dem Hauptvorstand, Einberufung eines außerordentlichen

Gewerkschaftstages auf Antrag des Hauptvorstandes; Ersatzwahlen, Wahl der Antragskommissionen für die Gewerkschaftstage und Entgegennahme von Berichten des Hauptvorstandes. Die Rechte des Beirats sind also verhältnismäßig groß und genauer angegeben als in der Satzung der IGM, derjenigen der NGG und derjenigen der IGBE.

Finanzielle Kontrolle

Nach §45 besteht die Revisionskommission aus drei Mitgliedern. Sie wird von der Delegiertenversammlung der Verwaltungsstelle gewählt, in deren Bereich der Hauptvorstand seinen Sitz hat. Über Voraussetzungen der Wahl wird nichts gesagt.

Die Kommission ist berechtigt, die Hauptkasse jederzeit zu prüfen. Zur Prüfung der Vierteljahresabrechnungen ist sie verpflichtet. Über jede Revision ist eine Niederschrift anzufertigen.

Beschwerdemöglichkeit

Nach §41 wird auf jedem ordentlichen Gewerkschaftstag ein Beschwerdeausschuß gewählt, dessen Mitglieder weder Angestellte der Gewerkschaft noch Mitglieder des Hauptvorstandes sein dürfen. Der Beschwerdeausschuß ist nicht nur zur Kontrolle des Hauptvorstandes befugt, sondern kann angerufen werden bei Beschwerden von Mitgliedern über Maßnahmen der Gewerkschaftsgliederungen und Organe, sowie Einsprüchen gegen Entscheidungen dieser oder sonstiger Gremien der Gewerkschaft. Der Beschwerdeausschuß kann, auch ohne angerufen worden zu sein, von sich aus tätig werden?

Im ganzen gesehen ist die Teilung der Autorität wohl eher dem oligarchischen Typ zuzurechnen, da der Beirat mit gewissen Rechten ausgestattet ist und eine finanzielle Kontrolle und eine Beschwerdemöglichkeit mit verhältnismäßig unabhängigen Mitgliedern vorgesehen ist.

c.) Mitgliederrechte

Nach §46 ist die Presse in Händen des Hauptvorstandes, bei Beschwerden über die Redaktion entscheidet der Hauptvorstand, doch ist ausdrücklich Einspruch beim Beschwerdeausschuss zulässig, so daß eine gewisse Kontrolle möglich wird, Nach §45₅ muß der Hauptvorstand Anträge bekanntgeben.

Nach §7 schießt der Hauptvorstand aus, Einspruch beim Beschwerdeausschuß ist zulässig. Jedoch kann nach §7₃ " in schwerwiegenden Fällen ein Mitglied auf Antrag des Geschäftsführenden Hauptvorstandes vom Hauptvorstand ausgeschlossen werden." In diesem Fall werden keine Ausschlussgründe genannt, was ungewöhnlich ist und die Satzung von anderen unterscheidet.

Nach §43₄ sind antragsberechtigt an den Gewerkschaftstag: Hauptvorstand, Bezirksdelegiertenkonferenz, Bezirksvorstand, Mitglieder - bzw. Delegiertenversammlungen, Verwaltungsstellenvorstände, die zentralen Industriegruppenausschüsse, die zentralen Gruppenkonferenzen, die Hauptausschüsse der Angestellten, Frauen, Jugend.

Nach §15₁ beschließt der Hauptvorstand über die Vorbereitung von Abstimmungen und Arbeitskämpfen. Er kann die Durchführung von Streiks davon abhängig machen, daß sich mindestens 75% der Abstimmungsberechtigten

für den Streik aussprechen. Nach §20₃ hat der Hauptvorstand die Bündigung des Streiks anzuordnen, wenn sich in einer Abstimmung über die Fortsetzung keine 75% der Abstimmungsberechtigten dafür erklären. Es liegt also im Ermessen des Hauptvorstandes, ob eine solche Abstimmung stattfindet.

Nach §42₆ kann von einem Drittel der Mitgliedschaft ein außerordentlicher Gewerkschaftstag durchgesetzt werden.

Die Regelung der Mitgliederrechte entspricht nur in geringem Maße dem demokratischen Modell, neigt vielmehr eher dem autoritären Typ zu.

Ortsebene

Nach §29₃ finden Versammlungen nach Bedarf, mindestens aber einmal jährlich statt, nach §29₆ werden Berichte des Verwaltungsstellenvorstandes und der Geschäftsführung entgegengenommen; nach §29₃ entscheidet in allen Organisationsangelegenheiten der Verwaltungsstelle die Versammlung. Nach §32₃ sind die Revisoren, die gewählt werden, gehalten, einmal im Monat die Kasse zu prüfen. Es sind ihnen sämtliche Geldbestände, Beitragsmarken und Belege vorzulegen und die erforderlichen Aufklärungen zu geben.

Landesebene

Hier besteht weniger Gelegenheit zur Bildung einer Mitgliedermeinung, da nur in jedem dritten Jahr nach §33₂ eine ordentliche Bezirksdelegiertenkonferenz stattfindet, wo Willensbildung möglich ist. Außerordentliche Konferenzen können nach §33₅ auf Beschluß des Bezirksvorstandes nur nach Verständigung mit dem

Hauptvorstand durchgeführt werden. Nach §33₃ werden Revisoren gewählt, die die vierteljährlichen Kassenabrechnungen erledigen. Nach §§ 32, 36 hat der Hauptvorstand auf beiden Ebenen das Recht der finanziellen Kontrolle.

Insgesamt wird die Formalstruktur dieser Gewerkschaft dem autoritären Typ zuzurechnen sein. Der Wahlmodus weist starke autoritäre Elemente auf, die Teilung der Autorität entspricht in etwa derjenigen der OTV, die Mitgliederrechte sind weniger demokratisch und die Willensbildung auf Orts- und Landesebenen ist ungefähr gleich ausgeprägt. Die Satzung ist also nicht mehr dem oligarchischen Typ zuzuordnen.

5. Gewerkschaft der Eisenbahner Deutschlands

a.) Wahlmodus

Nach §21₃ werden Wahlen in geheimer Abstimmung durchgeführt, bei nur einem Wahlvorschlag genügt Abstimmung durch Maadaufheben.

Nach §23₃ werden die Delegierten zum Gewerkschaftstag in den Ortsverwaltungen gewählt.

Nach §24₁₁ wählen die Delegierten der Bezirkskonferenzen die Beiratsmitglieder und deren Stellvertreter. Die Bezirksleiter werden nach §30₂ durch den Hauptvorstand auf Vorschlag der Bezirkskonferenzen angestellt, die Mitglieder des Bezirksvorstandes werden nach §30₆ auf den Bezirkskonferenzen gewählt, ebenso die Revisoren. Der Bezirksvorstand kann nach §31₁₂ für die Ortsverwaltungen beim Hauptvorstand einen hauptamtlichen Bevollmächtigten beantragen, der im Einvernehmen mit dem Ortsverwaltungsvorstand erstmalig

von der Versammlung zu wählen ist und durch den Hauptvorstand angestellt wird. Nach §31₁₀ wird der Ortsverwaltungsvorstand alle drei Jahre gewählt. Der Gewerkschaftstag wählt nach §23₁₁ den Hauptvorstand, den Beschwerdeausschuss und die Revisionskommission. Zu allen Delegationen und Funktionen bedarf es nach §21₄ einer einjährigen Mitgliedschaft. Alle nicht vom Gewerkschaftstag zu wählenden Funktionäre bedürfen der Bestätigung des Hauptvorstandes.

Da die hauptamtlichen Funktionäre durch den Hauptvorstand angestellt werden und die Versammlung bzw. die Vorstände lediglich ein Vorschlagsrecht besitzen, zu-dem die nicht vom Gewerkschaftstag gewählten Funktionäre der Bestätigung durch den Hauptvorstand bedürfen, entspricht dieser Wahlmodus, was die Möglichkeit der Durchsetzung des Willens der Spitzenfunktionäre angeht, eher dem autoritären Typ.

b.) Verschiedene Gremien

Beschlussfassendes Organ

Nach §23₂ wird der Gewerkschaftstag durch die in geheimer Wahl in den Ortsverwaltungen gewählten Delegierten gebildet, Funktionäre nehmen nach §23₇ beratend teil. Die Rechte nach § 23₁₁ weisen keine Besonderheiten auf.

Nach §24₁ besteht der Gewerkschaftsbeirat aus dem Mitgliedern des Hauptvorstandes, dem Vorsitzenden des Beschwerdeausschusses, dem Vorsitzenden der Revisionskommission, den Bezirksleitern, den Hauptfachgruppenleitern, den Stellvertretern der Leiter der Lohnbedienstetenhauptfachgruppen sowie aus je einem gewählten Vertreter der Bezirke. Da diese Vertreter auf den Bezirkskonferenzen gewählt werden, unterliegen

sie der Bestätigung durch den Hauptvorstand. Das Funktionärselement ist also stark vertreten, da die Funktionäre der Bestätigung unterliegen.

Nach §24₂ muß der Beirat vom Hauptvorstand angerufen werden, wenn mehr als die Hälfte der Mitglieder die Einberufung beantragen, sonst wird der Beirat vom Hauptvorstand nach Belieben einberufen.

Nach §24₄ obliegt es dem Gewerkschaftsbeirat, bei allen wichtigen Gewerkschaftsangelegenheiten mitzuwirken und mitzuentcheiden. Satzungsänderungen dürfen auf Antrag des Hauptvorstandes nur in dringenden Fällen vorgenommen werden. Die Rechte des Beirats sind nur vage angegeben, die Einberufung vom Hauptvorstand ohne zeitliche Auflagen abhängig, so daß der Beirat wenig geeignet erscheint, den Mitgliederwillen zu vertreten. Diese Regelung wird zum Teil kompensiert durch die neunzehn, nach §25 unbesoldeten, im aktiven Dienst stehenden Mitgliedern des Hauptvorstandes, die zum Teil mitentscheiden (§25₁₀). Die Geschäfte führt nach §19 der aus sieben Mitgliedern bestehende Geschäftsführende Vorstand.

Finanzielle Kontrolle

Die Revisionskommission, die nach §27₁ vom Gewerkschaftstag gewählt wird und aus fünf Mitgliedern besteht, ist nach §27₂ jederzeit zu Kassenrevisionen berechtigt. Sie hat insbesondere die Vierteljahres- und Jahresabrechnungen des Hauptvorstandes sowie die Anlage der Vermögensbestände genau zu prüfen. Über die Unabhängigkeit der Revisoren wird nichts gesagt.

Beschwerdemöglichkeit

Nach §26₁₋₈ wählt der Gewerkschaftstag die fünf Mitglieder auf Vorschlag der Delegierten; Angestellte der Gewerkschaft können nicht gewählt werden. Der Beschwerdeausschuß hat über die eingereichten Beschwerden ausgeschlossener Mitglieder und über an ihn gerichtete Beschwerden über die Geschäftsführung des Hauptvorstandes zu entscheiden, jedoch nur insoweit, wie die Geschäftsführung im Widerspruch zur Satzung oder dem Beschlüssen der Gewerkschaftstage steht. Die Beschwerdemöglichkeit ist also recht gering.

c.) Mitgliederrechte

Veröffentlicht werden müssen: die Zusammensetzung des Beschwerdeausschusses mit Angabe der Adresse des Vorsitzenden (§26₇), ferner die Zusammensetzung der Revisionskommission (§27₈), ausserdem die vom Beirat beschlossenen Satzungsänderungen (§24₄). Der Ausschlußmodus weist keine Besonderheiten auf, ein Ausschluß ohne Verfahren ist möglich (§9₃). Antragsberechtigt zum Gewerkschaftstag sind die Mitglieder-bzw. Delegiertenversammlungen, Bezirkskonferenzen, Hauptvorstand, Hauptfachgruppen-, Bundespersonalräte-, Frauen-, Jugend-, Betriebsrätekonferenzen. Die Anträge der Ortsverwaltungen durchlaufen mehrere Stufen, da sie der Stellungnahme der Bezirkskonferenzen bedürfen und mit dieser Stellungnahme über die Bezirksleitung eingereicht werden. Nach §25_{10f} werden Urabstimmungen vom Hauptvorstand angeordnet. Nach §23₁₂ muß vom Hauptvorstand ein außerordentlicher Gewerkschaftstag einberufen werden,

falls dies von Ortsverwaltungen beantragt wird, die mehr als die Hälfte der Mitglieder vertreten. Die Mitgliederrechte sind nur in geringem Maße demokratisch geregelt.

Ortsebene

Nach §31₅ finden mindestens einmal jährlich Versammlungen statt, 25% der Mitglieder können eine Versammlung durchsetzen.

Nach §31₁₁ dürfen die Revisoren nicht Mitglieder des Vorstandes sein.

Landesebene

Eine Bezirkskonferenz findet vor jedem Gewerkschaftstag nach §30₅ statt, bei besonders wichtigen Anlässen findet mit Zustimmung des Hauptvorstandes eine außerordentliche Konferenz statt.

Die Revisoren, die monatlich die Bezirkskasse überprüfen, dürfen nicht Mitglieder des Bezirksvorstandes sein.

Die Satzung ist dem autoritären Typ zuzurechnen, etwa im selben Maße wie die Satzung der IGM.

6. Industriegewerkschaft Bau-Steine- Erden

a.) Wahlmodus

Nach der Wahlordnung Ziff.1 werden alle Wahlen geheim und mittels Stimmzettel durchgeführt.

Nach §23₄ wird der verwaltungsstellenvorstand alle drei Jahre in den Versammlungen der Verwaltungsstellen

gewählt. Nach §23₁₃ sind hauptamtliche Angestellte, die eine gewerkschaftsverantwortliche Tätigkeit ausüben, Wahlangestellte, z.B. die Geschäftsführer. Die Wahl der Wahlangestellten hat durch eine Mitglieder- oder Vertreterversammlung alle drei Jahre zu erfolgen, in deren Tagesordnung dieselbe vorgesehen ist. Nach §26_{3,4} werden Bezirksvorstände und Bezirksleiter alle drei Jahre vom Bezirkstag gewählt. Auch die Vertreter des Gewerkschaftsbeirats werden nach §29 auf den Bezirkstagen gewählt, sie bedürfen der Bestätigung durch den Gewerkschaftstag, dieser wählt nach §27₂ den Hauptvorstand, den Gewerkschaftsausschuß (§30) und nach §32 drei Revisoren.

Die Satzung sieht starke zeitliche Beschränkungen vor: Die Mitglieder der Vorstände der Verwaltungsstellen, die Delegierten zum Bezirkstag und Gewerkschaftstag müssen eine Mitgliedsdauer von fünf Jahren nachweisen (§§ 23₆, 26₇, 33₄). Nach §23₄ müssen die Mitglieder des Vorstands der Verwaltungsstellen vom Hauptvorstand bestätigt werden. Bei Pflichtverletzung und Satzungswidrigkeit ist eine Rücknahme der Bestätigung möglich.

Kommt eine ordnungsgemäße Wahl der Wahlangestellten nicht zustande oder verweigert der Hauptvorstand seine Bestätigung, so kann er nach §6₁₃ hauptamtliche Angestellte einsetzen. Kündigungen von Wahlangestellten können nur mit Zustimmung des Gewerkschaftsbeirats durch den Hauptvorstand erfolgen.

Nach §26₃ bedarf die Wahl der Bezirksleiter der Bestätigung durch den Hauptvorstand, sie können vom Hauptvorstand aus wichtigem Grund abberufen werden. Nach §26₄ bedürfen die Mitglieder des Bezirksvorstandes der Bestätigung durch den Hauptvorstand, so daß

so daß alle wichtigen Funktionäre dieser Bestätigung unterliegen. Da die Funktionäre jedoch frei gewählt werden, erlaubt dieser Wahlmodus weniger Eingriffsmöglichkeiten für die Spitzenfunktionäre als die entsprechenden Regelungen anderer autoritärer Satzungen. Ein Rücknahmerecht der Bestätigung besteht nur bei Mitgliedern des Verwaltungsstellenvorstandes, denen Pflichtverletzung oder Satzungswidrigkeit nachgewiesen werden muß.

Durch sein Bestätigungsrecht und die Möglichkeit der Kündigung kann der Hauptvorstand auf die hauptamtlichen Funktionäre der Orts- und Landesebene Druck ausüben.

Die Bezirkskommission der IGM, die nicht der Bestätigung unterliegt, besitzt mehr Rechte als der der Bestätigung unterliegende Bezirksvorstand der IG Bau-Steine-Erden, doch wird dadurch kaum die Einsetzung des Bezirksleiters durch den Hauptvorstand der IGM kompensiert.

Der Wahlmodus der IG Bau-Steine-Erden neigt dem autoritären Typ zu.

b.) Verschiedene Gremien

Beschlussfassendes Organ

Nach §33₄ werden die Delegierten zum Gewerkschaftstag auf den Versammlungen der Verwaltungsstellen gewählt. Der Gewerkschaftstag setzt sich nach §33₃ aus den gewählten Delegierten, den Mitgliedern des Hauptvorstandes und des Gewerkschaftsbeirates zusammen. Die Rechte des Gewerkschaftstages weisen keine Besonderheiten auf.

Nach §29₁ entsenden die Bezirke je nach Größe zwei bis drei Mitglieder in den Gewerkschaftsbeirat, wobei ein Vertreter nach Möglichkeit nicht in einem Angestelltenverhältnis zur Organisation stehen soll, das bedeutet, daß wahrscheinlich die Mehrzahl der Vertreter Angestellte der Gewerkschaft sein werden und sich die übrigen Vertreter aus ehrenamtlichen Funktionären rekrutieren, da eine zehnjährige Mitgliedschaft Voraussetzung der Wahl ist.

Dem Beirat gehören ausserdem an: Die Mitglieder des Hauptvorstandes, die Bezirksleiter, die dem Bestätigungsrecht des Hauptvorstandes unterliegen und der Vorsitzende des Gewerkschaftsausschusses ohne Stimmrecht.

Die Zusammensetzung des Beirats der IG Bau-Steine-Erden kann als demokratischer bezeichnet werden als etwa diejenige der IGM, da die Bezirksleiter der IGM vollständig vom Hauptvorstand abhängig sind.

Die Sitzungen des Beirats finden nach §29₂ nach Bedarf, jedoch mindestens viermal jährlich statt. Die Einberufung erfolgt durch den Hauptvorstand.

Auf Antrag des Gewerkschaftsausschusses hat der Hauptvorstand eine Beiratssitzung einzuberufen, wenn ein außergewöhnlicher Fall dazu Veranlassung gibt. Die Beurteilung darüber, ob ein außergewöhnlicher Fall vorliegt, liegt im Ermessen des Gewerkschaftsausschusses.

Es entscheidet folglich ein unabhängiges, gewähltes Organ über das Stattfinden einer Sitzung; diese Regelung ist wohl nicht undemokratischer als diejenige, die die Möglichkeit der Durchsetzung einer Sitzung durch Mehrheitsbeschluß vorsieht.

Der Beratung und Beschlussfassung des Beirats unterliegen nach §29₃: Vorschläge des Hauptvorstandes über Vorbereitung besonderer agitatorischer Maßnahmen, Vorbereitung und Durchführung von allgemeinen Lohnbewegungen und Tarifverträgen, Vorschläge über Satzungsänderungen an den Gewerkschaftstag, Ergänzungswahlen, Erhebung von außerordentlichen Beiträgen, Notstandsmaßnahmen, von deren Durchführung die Leistungsfähigkeit oder der Bestand der Gewerkschaft abhängt.

Die Rechte des Beirates sind erheblich größer als die der Satzungen der IGM, IGBE, NGG, IG Chemie-Papier-Keramik.

Finanzielle Kontrolle

Nach §32 dürfen die drei vom Gewerkschaftstag zu wählenden Revisoren nicht Angestellte der Gewerkschaft sein. Sie sind berechtigt, die Kassengeschäfte jederzeit unangemeldet zu prüfen. Mindestens vierteljährlich müssen im Beisein eines Vorsitzenden des Hauptvorstandes Bücher und Kasse revidiert werden. Das gesamte Kassenwesen der Gewerkschaft wird durch die Revisoren überwacht.

Beschwerdemöglichkeit

Der Gewerkschaftsausschuß besteht nach §30₁ aus fünf vom Gewerkschaftstag zuwählenden Mitgliedern, die kein besoldetes Amt in der Gewerkschaft bekleiden dürfen, die aber eine zehnjährige Mitgliedschaft nachweisen müssen, so daß diese Posten mit hoher Wahrscheinlichkeit durch ehrenamtliche Funktionäre eingenommen werden.

Die Aufgaben des Ausschusses liegen laut §30₂ in der Überwachung des Hauptvorstandes und aller Organe der Gewerkschaft, in der Entgegennahme von Beschwerden gegen Entscheidungen des Hauptvorstandes, deren Prüfung und Erledigung.

Gegen die Entscheidungen des Gewerkschaftsausschusses kann Berufung beim Gewerkschaftstag eingelegt werden. Nach §22 können Organmitglieder aus ihren Funktionen durch ihre Auftraggeber abberufen werden, wenn ihnen satzungswidriges Verhalten nachgewiesen wird. Eine Abberufung kann nur beschlossen werden, wenn sie auf der Tagesordnung der zuständigen Versammlung vorgesehen ist.

Diese Bestimmung dürfte schwerlich zu verwirklichen sein, da der Hauptvorstand vom Gewerkschaftstag gewählt wird und zu seiner Absetzung ein außerordentlicher Gewerkschaftstag einberufen werden müßte. Dies obliegt dem Beirat, in dem die Spitzenfunktionäre stark vertreten sind.

Immerhin besteht auf Orts- und Bezirksebene die Möglichkeit der Abberufung von Funktionären durch die Mitglieder.

c.) Mitgliederrechte

Die Presse befindet sich nach §31 in Händen des Hauptvorstandes.

Das Ausschlußverfahren ist demokratisch geregelt; laut §6 kann der Hauptvorstand nur mit Zustimmung des Beirats, der Verwaltungsstellenvorstand nur mit Zustimmung des Hauptvorstandes ausschließen; außerdem besteht ein Schiedsgericht von dessen vier Beisitzern zwei von

dem betroffenen Mitglied gestellt werden. Gelegenheit zur Rechtfertigung muß gegeben werden. Die Ausschlußgründe entsprechen denjenigen anderer Satzungen. Antragsberechtigt an den Gewerkschaftstag sind nach §33₅ die Mitglieder-bzw. Vertreterversammlungen, die Bezirkstage, der Gewerkschaftsjugendtag, die Bundesangestelltenkonferenz, der Gewerkschaftsausschuss, der Gewerkschaftsbeirat und der Hauptvorstand. Bestimmungen über unmittelbare Abstimmungen fehlen. Die Mitgliederrechte entsprechen teilweise dem demokratischen Modell.

Ortsebene

Nach §23₆ findet jährlich eine ordentliche Versammlung statt. Die Ortssatzung bestimmt die Mitgliederversammlung als höchstes beschlussfassendes Organ der Verwaltungsstelle. Jede Verwaltungsstelle wählt nach §23₁₆ drei Revisoren, die die Pflicht haben, mindestens vierteljährlich nach freiem Ermessen im Beisein des Vorsitzenden und des Geschäftsführers die Kasse und die Buchführung zu kontrollieren.

Die Mitglieder des Bezirksbeirats, der Bezirksvorstand und die Geschäftsführer der Verwaltungsstellen werden nach §26₅ nach Bedarf einberufen.

Der §23₁₁ billigt den Verwaltungsstellen eine gewisse Autonomie zu. Eine Möglichkeit der freien Willensbildung auf Ortsebene ist möglich.

Bezirksebene

Der Bezirkstag besteht nach §26₇ aus den Delegierten, den Mitgliedern des Bezirksvorstandes und des Bezirksbeirats. Nach Möglichkeit sollen zwei Drittel der

stimmberechtigten Teilnehmer in keinem Angestelltenverhältnis zur Gewerkschaft stehen, so daß die hauptamtlichen Funktionäre unter Kontrolle gehalten werden können. Alle drei Jahre findet ein Bezirkstag statt, die Möglichkeit der Absetzung bei Satzungswidrigkeit gilt auch hier.

Die Bezirksleiter bilden gemeinsam mit dem Hauptvorstand nach §28 den Erweiterten Vorstand, der lediglich Koordinierungsaufgaben wahrnimmt.

Die Formalstruktur weist weniger autoritäre Momente auf als die Formalstrukturen der übrigen, dem autoritären Typ zugerechneten Gewerkschaften, so daß die Entscheidung, ob diese Struktur dem autoritären oder dem oligarchischen Typ zugerechnet werden soll, schwer ist.

Die Autoritätsstruktur der ÖTV wird bereits dem oligarchischen Typ zugerechnet; ein Vergleich zeigt, daß der wahlmodus der ÖTV demokratischer ist, die Teilung der Autorität etwa derjenigen der IG Bau-Steine-Lerden entspricht, die Mitgliederrechte der ÖTV etwas stärker ausgeprägt sind und die Willensbildung auf Orts- und Bezirksebene in beiden Gewerkschaften etwa denselben Beschränkungen unterliegt.

Es wird vermutet, daß die Autoritätsstruktur der IG Bau-Steine-Lerden den Spitzenfunktionären größere Möglichkeiten bietet, ihren Willen durchzusetzen als den Mitgliedern, so daß die Struktur noch dem autoritären Typ zugerechnet wird.

Die Übergänge vom autoritären Typ und vom Demokratischen Typ zum Typ der Mitglieder-Funktionärsoligarchie sind fließend, das subjektive Moment der Zuordnung von Autoritätsstrukturen zu bestimmten Typen tritt deutlich hervor.

III. Die sich dem Typ der Mitglieder-Funktionärs-
oligarchie annähernden Autoritätsstrukturen der
Gewerkschaften:

1. Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport
und Verkehr (ÖTV)

a.) Wahlmodus

Die neue Wahlordnung lag noch nicht vor.

Nach §21₄ findet alle vier Jahre eine Delegiertenkonferenz in den Kreisverwaltungen statt. Die Delegierten sind in den Mitgliederversammlungen zu wählen. Die Delegierten wählen den Kreisvorstand und die Revisionskommission. Nach §22₄ werden die Delegierten zu den Bezirkskonferenzen in den Delegiertenkonferenzen der Kreisverwaltungen gewählt.

Der Bezirksvorstand wird nach §22₃ von der Bezirkskonferenz gewählt, die Mitglieder müssen eine dreijährige Mitgliedschaft nachweisen.

Die Delegierten zum Gewerkschaftstag werden nach §25₅ auf den Bezirkskonferenzen gewählt; ebenso die ehrenamtlichen Hauptvorstandsmitglieder und die Beiratsmitglieder (§§23₅, 24₄).

Der Gewerkschaftstag wählt den Hauptvorstand, den Gewerkschaftsausschuss, die Revisionskommission und bestätigt die gewählten Beiratsmitglieder (§25_{2e}).

Die hauptamtlichen Funktionäre bedürfen nach §32₅ der Bestätigung durch den Geschäftsführenden Hauptvorstand, was besonders bedeutsam ist, da den Geschäftsführern der Kreisverwaltungen und den Bezirksvorsitzenden die Leitung der Geschäfte nahezu allein übertragen ist.

Die Satzung schreibt vor, daß die ehrenamtlichen Hauptvorstandsmitglieder Funktionäre und zum Zeitpunkt der

Wahl eine mindestens dreijährige Mitgliedschaft aufweisen müssen, dasselbe gilt für die Beiratsmitglieder aus den Bezirken. (§§ 23₅, 24₅).

Nach §32₄ kann Sekretär oder wahlangestellter (Geschäftsführer, Bezirksvorsitzende) nur sein, wer zum Zeitpunkt der Anstellung mindestens drei Jahre Gewerkschaftsmitglied ist und zwei Jahre gewerkschaftsfördernde Funktionärstätigkeit nachweisen kann.

Allerdings besitzen nach §32₂ die Kreis- und Bezirksverwaltungen bei der Anstellung der Beschäftigten ihres Bereichs ein Vorschlagsrecht.

Die Versetzung von Sekretären und Angestellten ist nur nach Anhören der zuständigen Vorstände und des Betriebsrates zulässig.

Auf Orts- und Landesebene erscheint der Wahlmodus der ÖTV demokratischer als derjenige der Gewerkschaften IGM, IGBE, NGG und IG Bau-Steine-Erden, da sich das Bestätigungsrecht der Spitzenfunktionäre nur auf die hauptamtlichen Funktionäre bezieht und die Möglichkeit einer Rücknahme der Bestätigung nicht vorgesehen ist.

Die Voraussetzungen für einen Funktionärsposten stellen ein autoritäres Moment dar, das dadurch aufgewogen wird, daß die Beiratsmitglieder und die ehrenamtlichen Mitglieder des Hauptvorstandes in den Bezirken gewählt werden, also unmittelbarer von der Mitgliedschaft als dies auf den Gewerkschaftstagen der Fall ist. Die Bestimmungen über Wahlen legen die Vermutung nahe, daß Mitglieder und Spitzenfunktionäre etwa denselben Einfluß auf die Amterbesetzung ausüben können.

b.) Verschiedene Gremien

beschlussfassendes Organ

Ein Gewerkschaftstag findet nach §25_{3,4} alle vier Jahre statt und setzt sich aus den gewählten Delegierten, den Mitgliedern des Hauptvorstandes und je einem Vertreter der Abteilungen zusammen. Die Rechte zeigen keine Besonderheiten.

Der Beirat setzt sich nach §24₃ zusammen aus den Mitgliedern des Geschäftsführenden Hauptvorstandes, dem Bundesarbeiter- Bundesangestellten- und Bundesbeamtensekretär, die vom Hauptvorstand angestellt werden, einem Mitglied der Revisionskommission und den Delegierten der Bezirke, wobei nach §24₄ die Bezirke für je angefangene 15 000 Mitglieder einen Delegierten entsenden. Art und Weise der Einberufung sind nicht geregelt.

Die Rechte des Beirats bestehen nach §24₁ im Recht der Satzungsänderung, Ersatzwahlen, Einberufung eines außerordentlichen Gewerkschaftstages, Beschlus über allgemeine Anstellungsbedingungen sowie Gehalts- und Lohnregelungen für die Beschäftigten der ÖTV.

Da die Delegierten zum Beirat funktionäre sein müssen, eine Einberufungsregelung fehlt und ein Recht der Mitentscheidung nicht vorgesehen ist, dürfte der Beirat kaum ein wirksames Instrument zur Durchsetzung des Mitgliederwillens sein.

Finanzielle Kontrolle

Die Revisionskommission besteht laut §27₂ aus fünf Mitgliedern der Kreisverwaltung am Sitz des Hauptvorstandes.

Die Mitglieder dürfen weder Gewerkschaftsangestellte sein noch dem Hauptvorstand angehören, sie werden vom Gewerkschaftstag gewählt.

Nach §27₁ hat die Revisionskommission die Aufgabe, die Hauptkasse zu kontrollieren. Sie ist jederzeit zur Kassenrevision berechtigt. Sie prüft die vierteljährlichen- und die jährlichen Abrechnungen, die Anlage der Vermögensbestände und die gesamte Buchführung. Die finanzielle Kontrolle ist demokratisch geregelt.

Beschwerdemöglichkeit

Der Gewerkschaftsausschuss setzt sich nach §26₂ aus sieben Mitgliedern zusammen, die auf dem Gewerkschaftstag gewählt werden. Beschäftigte der OTV sowie Mitglieder des Hauptvorstandes und des Beirates können nicht gewählt werden.

Der Gewerkschaftsausschuß entscheidet nach §26₁ über alle Beschwerden, die sich gegen die Geschäftsführung und die Beschlüsse des Hauptvorsandes richten.

Gegen die Entscheidung ist Beschwerde beim Gewerkschaftstag zulässig.

Eine Möglichkeit der Amtsenthebung ist nicht vorgesehen.

Die Teilung der Autorität dürfte sich dem Modell der Mitglieder-Funktionärsoligarchie annähern, da eine finanzielle Kontrolle und die Beschwerdemöglichkeit verhältnismäßig ausgebaut sind.

c.) Mitgliederrechte

Der Chefredakteur wird nach §23_{2d} durch den Hauptvorstand berufen. Der Zeitpunkt, an dem der Gewerkschaftstag stattfinden soll, die Tagesordnung des Gewerkschaftstages und ein Protokoll über die Verhandlungen müssen veröffentlicht werden (§§ 25_{6,10}).

Über den Ausschluß entscheidet nach §6₄ der Hauptvorstand; dem betroffenen Mitglied muß Gelegenheit zur Rechtfertigung gegeben werden (§6₃).

Antragsberechtigt an den Gewerkschaftstag sind:

Versammlungen der Kreisverwaltungen, Bezirkskonferenzen und Bezirksvorstände, Hauptvorstand, Gewerkschaftsausschuß und Bundesjugendkonferenz. Der Hauptvorstand wählt laut §25₉ vor dem Gewerkschaftstag aus den Delegierten eine Antragskommission, die die Aufgabe hat, zu den Anträgen Stellung zu nehmen, sowie Vorschläge zu machen.

Da die Kreisverwaltungen unmittelbar antragsberechtigt sind, kann unmittelbarer Mitgliederwille auf den Gewerkschaftstagen zum Ausdruck kommen.

Vor jedem Streik muß nach §19₂ grundsätzlich eine Urabstimmung stattfinden. Eine solche Urabstimmung stellt wiederum ein Mittel zur Äußerung des Mitgliederwillens dar.

Ein außerordentlicher Gewerkschaftstag wird vom Gewerkschaftsausschuß angeordnet.

Die Mitgliederrechte sind nur teilweise demokratisch geregelt.

Ortsebene

Nach §21₄ haben die Mitglieder des Kreisvorstandes in der Delegiertenkonferenz, die alle vier Jahre stattfindet, sowie in den regelmäßig abzuhaltenden Delegiertenversammlungen Sitz und Stimme. Berichte müssen gegeben werden.

Die Revisionskommission besteht nach §21₆ aus mindestens drei ehrenamtlichen Mitgliedern.

Weitere Bestimmungen werden nicht angeführt.

Landesebene.

Alle vier Jahre wird nach §22₄ eine Bezirkskonferenz abgehalten. Außerordentliche Bezirkskonferenzen bedürfen der Genehmigung des Hauptvorstandes.

Rechte und Einberufungsmodus fehlen.

Die Vorsitzenden der Bezirke sind nach §23₄ Mitglieder des Hauptvorstandes, doch ist diese Tatsache für die Vertretung der Mitgliederwünsche wohl von geringer Bedeutung, da es sich um Funktionäre handelt, die der Bestätigung des Hauptvorstandes bedürfen.

Die Entscheidung, welchem Typ diese Satzung beizufügen ist, fällt schwer, da zahlreiche autoritäre Elemente enthalten sind. Doch besitzen die Mitglieder mehr Gelegenheit ihren Willen durchzusetzen als dies in den autoritären Satzungen vorgesehen ist.

2, Gewerkschaft Gartenbau, Land- und Forstwirtschaft

a.) Wahlmodus

Geheime Wahlen sind vorgesehen (§19₃).

Laut §21₂ führt die Geschäfte der Zahlstelle der nach §33 gewählte Kassierer, außerdem kann ein Vorstand gewählt werden.

Der nach §22₂ gewählte Organisationsbezirksleiter übernimmt die Leitung der Organisationsbezirke, die nach §23₁ die Grundlage der Gewerkschaft bilden. Bezirksvorstand und Kassenprüfer werden nach §23₉ von der Bezirkskonferenz gewählt.

Die Mitgliederversammlungen der Organisationsbezirke wählen nach §22_{3d} die Delegierten zu den Bezirkskonferenzen. Diese müssen nach §23₇ mindestens ein Jahr lang Mitglieder der Gewerkschaft sein; die Mitglieder

des Bezirksvorstandes haben nach §23₈ eine mindestens dreijährige Mitgliedschaft nachzuweisen.

Die Festanstellung der Bezirksleiter erfolgt nach §33 nach einer Probezeit auf Vorschlag der Bezirkskonferenzen durch den Hauptvorstand.

Die Delegierten zu den Landesbezirkskonferenzen werden laut §23₉ auf den Bezirkskonferenzen gewählt, auch sie müssen eine einjährige Mitgliedschaft aufweisen (24_{7,8}).

Der Landesbezirksvorstand und die Kassenprüfer werden auf der Landesbezirkskonferenz gewählt (§24_{6,9}).

Die Festanstellung der Landesbezirksleiter erfolgt auf Vorschlag der Landesbezirkskonferenzen nach einer Probezeit durch den Hauptvorstand. (§33_{3,4}).

Diese Anstellung durch den Hauptvorstand entspricht wohl in ihren Eingriffsmöglichkeiten einem Bestätigungsrecht der hauptamtlichen Funktionäre, besonders deshalb, da keine Bestimmung für den Fall der Nichtbeachtung des Vorschlagsrechtes der Konferenzen vorliegt.

Nach §24_{9f} werden die Delegierten zum Gewerkschaftstag auf den Landesbezirkskonferenzen, also von Delegierten gewählt. Allerdings besitzen die Bezirkskonferenzen zur Wahl der Delegierten zum Gewerkschaftstag ein Vorschlagsrecht (§31₂). Die Delegierten zum Gewerkschaftstag müssen laut § 31₅ eine dreijährige Mitgliedschaft besitzen.

b.) Verschiedene Gremien

Beschlussfassendes Organ

Nach §31 findet alle drei Jahre ein ordentlicher Gewerkschaftstag statt, dessen Rechte auch die Befugnis umfassen, Urabstimmungen bei Veränderungen für die Gewerkschaft zu beschließen.

Zur Beratung des Hauptvorstandes und zur Beschlussfassung über wichtige Angelegenheiten wird nach §26 ein Hauptausschuß gebildet, der sich zusammensetzt aus den Mitgliedern des Hauptvorstandes, den Bezirksleitern, je einem ehrenamtlichen, von den Landesbezirkskonferenzen zu wählenden Vertreter jedes Landesbezirks, den Abteilungsleitern der Hauptverwaltung, soweit diese nicht Mitglieder des Hauptvorstands sind und ehrenamtlichen Mitgliedern, die vom Hauptausschuß auf Vorschlag der Landesbezirksvorstände in gleicher Anzahl zugewählt werden wie Abteilungsleiter, die nicht Mitglieder des Hauptvorstandes sind, vertreten sind. In diesem Gremium nehmen die Spitzenfunktionäre zahlenmäßig eine starke Position ein, doch sind die Landesbezirksleiter, im Gegensatz etwa zum Beirat der IGM, von Mitgliedervertretern abhängig.

Auch sind die Rechte des Hauptausschusses in §26, fixiert, zu ihnen gehören Stellungnahme zu Grundsatzfragen der Agrar-Sozial-und Tarifpolitik, Entgegennahme des jährlichen Kassenberichts, Festsetzung der Mitgliedsbeiträge, Ergänzungswahlen, unaufschiebbare Satzungsänderungen.

Die Sitzungen des Hauptausschusses werden vom Vorsitzenden einberufen und geleitet (§26₅). Er ist nach Bedarf, mindestens aber zweimal jährlich einzuberufen. Einberufen werden muß, wenn dies mehr als ein Drittel der Mitglieder beantragen.

Finanzielle Kontrolle

Nach §27, besteht die auf dem Gewerkschaftstag gewählte Revisionskommission aus drei Mitgliedern, die

nicht Angestellte der Gewerkschaft sein dürfen, so daß eine teilweise Unabhängigkeit der Revisoren gewährleistet wird.

Die Kommission ist jederzeit zu Kassenrevisionen berechtigt und hat insbesondere die Jahresabrechnungen des Hauptvorstandes sowie die Anlage der Vermögensbestände zu überprüfen.

Beschwerdemöglichkeit

Die nach §28₁ auf dem Gewerkschaftstag gewählte Kontrollkommission besteht aus fünf Mitgliedern, die nicht Angestellte der Gewerkschaft sein dürfen.

Die Wahlvoraussetzung der fünfjährigen Mitgliedschaft legt die Vermutung der Besetzung der Kommission durch ehrenamtliche Funktionäre nahe (§28₄).

Die Aufgaben bestehen nach §28₂ in der Überwachung der Tätigkeit des Hauptvorstandes und der Entscheidung über Beschwerden seiner Geschäftsführung, vorbehaltlich der Berufung an den Gewerkschaftstag.

Der Kontrollkommission wird ausdrücklich ein Entscheidungsrecht zugebilligt; auch ein Informationsrecht ist vorgesehen, da nach §28₇ der Vorsitzende der Kontrollkommission ohne Stimmrecht an den Sitzungen des Hauptvorstandes und des Hauptausschusses teilnimmt.

Eine Möglichkeit der Amtsenthebung ist nicht vorgesehen.

c.) Mitgliederrechte

Die Presse befindet sich laut §34_{1,2} in Händen des Hauptvorstandes.

Anträge an den Gewerkschaftstag sind nach §31₁₂ vier

Wochen vor Beginn zu veröffentlichen. Auch die Zusammensetzung der Kontrollkommission muß nach §28₇ veröffentlicht werden.

Der Hauptvorstand schließt nach §10 bei Antrag eines Gewerkschaftsorgans, der Hauptausschuß bei Antrag durch den Hauptvorstand aus. Berufung an die Kontrollkommission ist möglich. Nach §10₄ muß jeder Antrag schriftlich begründet und mit genauen Angaben und Beweismaterial eingereicht werden. Dem Mitglied ist Gelegenheit zur Rechtfertigung zu geben.

Nach §31₁₂ sind antragsberechtigt an den Gewerkschaftstag: Bezirksvorstände, Bezirkskonferenzen, Landesbezirksvorstände, Landesbezirkskonferenzen, Hauptvorstand und Hauptausschuß.

Ein außerordentlicher Gewerkschaftstag muß durchgeführt werden, wenn dies mehr als die Hälfte der Gesamtmitgliedschaft verlangt (§31₁₆).

wie bereits erwähnt, kann der Gewerkschaftstag eine Urabstimmung durchsetzen, das bedeutet, daß die Mitglieder eine Urabstimmung nur über einen (eventuell außerordentlichen Gewerkschaftstag erreichen können.

Bezirksebene

Nach §23₇ findet alle drei Jahre eine Bezirkskonferenz statt, für die Zahlstellen und Organisationsbezirke fehlen entsprechende Bestimmungen.

Eine außerordentliche Bezirkskonferenz kann von mindestens der Hälfte der Mitgliederversammlungen der Organisationsbezirke durchgesetzt werden. Zu den Aufgaben der Bezirkskonferenz gehören nach §23₉ die Entgegennahme von Berichten, Wahlen und Beratung der Anträge.

Nach §24₆ werden zwei Kassenprüfer gewählt, die nicht

Mitglieder des Bezirksvorstandes sein dürfen und denen die Kassen- und Buchführung obliegt.

Landesbezirksebene

Die Bestimmungen entsprechen denen der Bezirke.

Die Satzung der Gewerkschaft kann infolge der ungenügenden Teilung der Autorität und der damit verbundenen Beschneidung der Möglichkeit der Durchsetzung des Mitgliederwillens nicht dem demokratischen Typ zugerechnet werden.

Die Autorität ist auf die Gruppen der Mitglieder und der Spitzenfunktionäre etwa gleichmäßig verteilt; beide Gruppen können Einfluß auf die Ämterbesetzung ausüben und beide Gruppen besitzen in den entscheidenden Gremien Einflußmöglichkeiten.

Die Formalstruktur der Gewerkschaft wird deshalb dem Typ der Mitglieder-Funktionärsoligarchie zugerechnet, sie enthält allerdings stärkere demokratische Elemente als die Formalstruktur der Gewerkschaft OTV.

3. Gewerkschaft Leder

a.) Wahlmodus

Geheim erfolgen die Wahlen zum Hauptvorstand und zur Ortsverwaltung (§§ 19₂, 26_{4c}).

Der Ortsverwaltungsvorstand wird alle zwei Jahre nach § 26₃ in den Mitglieder- bzw. Delegiertenversammlungen gewählt.

Die Delegierten der Bezirkskonferenzen wählen die Beiratsmitglieder, die der Bestätigung durch den Gewerkschaftstag bedürfen, und die Bezirkskommission (§§ 22₃, 23_{5a}).

Der Gewerkschaftstag wählt die Mitglieder des Hauptvorstandes, des Hauptausschusses und zwei Revisoren (§17₄).

Zeitliche Beschränkungen sind nicht vorgesehen.

Nach §28 erfolgt die Anstellung von Angestellten durch den Geschäftsführenden Hauptvorstand. Vor der Anstellung hat eine Ausschreibung stattzufinden. Die Auswahl unter den eingegangenen Bewerbungen erfolgt durch den Geschäftsführenden Hauptvorstand unter Hinzuziehung einer Kommission der betreffenden Ortsverwaltung. Die ausgewählten Bewerber sind zu einer Mitglieder-bzw. Delegiertenversammlung zur Vorstellung einzuladen. Diese entscheidet durch Mehrheitsbeschluß, wer vom den Bewerbern dem Geschäftsführenden Hauptvorstand in Vorschlag gebracht wird, bei der Anstellung von Bezirksleitern und Sekretären der Bezirksverwaltungsstellen wird sinngemäß genauso verfahren.

Der Geschäftsführende Hauptvorstand ist berechtigt, jedem Angestellten zu kündigen und während der Kündigungszeit über seine Verwendung zu entscheiden. Die Spitzenfunktionäre besitzen folglich eine große Einflußmöglichkeit auf die Besetzung hauptamtlicher Funktionärsstellen.

Da jedoch die Mitglieder einen gewissen Einfluß auf die Auswahl der Bewerber ausüben können, die ehrenamtlichen Funktionäre frei gewählt werden und keine zeitlichen Beschränkungen vorgesehen sind, dürfte dieser Wahlmodus dem Typ der Mitglieder-Funktionärsoligarchie zuzurechnen sein.

B.) Verschiedene Gremien

Nach §17₇ sind die Delegierten und die Mitglieder des

Hauptvorstandes auf dem Gewerkschaftstag stimmberechtigt, letztere nur insoweit, als es nicht um ihren Rechenschaftsbericht geht.

Die Rechte des Gewerkschaftstages weisen keine Besonderheiten auf.

Der Beirat besteht nach §22₁ aus dem Hauptvorstand, dem Vorsitzenden des Hauptausschusses, den Bezirksleitern und dreizehn Vertretern der Bezirke, die kein besoldetes Amt in der Gewerkschaft ausüben dürfen. Der Beirat wird nach §22₅ vom Hauptvorstand einberufen, er muß einberufen werden, wenn mehr als die Hälfte seiner Mitglieder dies beantragen.

Nach §22₂ obliegt es dem Beirat, den Hauptvorstand in wichtigen Angelegenheiten zu beraten; notwendige Ergänzungswahlen erfolgen nach §22₃ durch den Beirat auf Vorschlag der zuständigen Bezirkskommission. Ein außerordentlicher Gewerkschaftstag muß durchgeführt werden, wenn dies von der Mehrheit der Beiratsmitglieder beantragt wird.

Die Rechte des Beirats sind vage, der Modus der Einberufung ist wenig demokratisch und die Zusammensetzung erlaubt den Spitzenfunktionären große Einflußmöglichkeiten.

Finanzielle Kontrolle

Der Gewerkschaftstag wählt nach §20 zwei Revisoren und zwei Stellvertreter, Voraussetzungen der Wählbarkeit sind nicht angegeben. Die Revisoren sind verpflichtet, die Kasse mindestens nach jedem Quartalsabschluß zu prüfen und berechtigt, jederzeit unangemeldet Revisionen vorzunehmen. Eine recht starke finanzielle Kontrolle ist also vorgesehen.

Beschwerdemöglichkeit

Nach §21₄ dürfen die Mitglieder des Hauptausschusses kein besoldetes Amt in der Gewerkschaft bekleiden.

Der Hauptausschuß hat Beschwerden über den Hauptvorstand und alle Aufgaben, die ihm durch die Satzung und Beschlüsse der Organe übertragen werden, gewissenhaft zu erledigen.

Auch die Regelung der Beschwerdemöglichkeit ist gering.

c,) Mitgliederrechte

Die Presse wird durch den Hauptvorstand bestimmt.

Nach §5 ist bei Ausschluß durch den Hauptvorstand Einspruch beim Hauptausschuß zulässig, außerdem ist Gelegenheit zur Rechtfertigung zu geben; die Ausschlußgründe weisen keine Besonderheiten auf.

Antragsberechtigt an den Gewerkschaftstag sind nach § 17₁₀ der Hauptvorstand, die Mitglieder-bzw. Vertreterversammlungen und die Bezirkskonferenzen.

Nach §17₁₁ wird eine Antragskommission gebildet, in der jeder Bezirk mit einem Mitglied vertreten ist, das von den Bezirkskonferenzen aus dem Kreis der Delegierten zum Gewerkschaftstag zu wählen ist. Die Mitglieder des Geschäftsführenden Hauptvorstandes können beratend teilnehmen. Dies entspricht weitgehend demokratischen Grundsätzen.

Als Voraussetzung eines Streikbeschlusses gilt nach §10₂ grundsätzlich eine geheime Abstimmung, bei der sich 75% der vom Streik zu erfassenden Mitglieder für den Streik entscheiden müssen. Jedoch kann in besonderen Fällen nach Beschluß des Hauptvorstandes von einer Abstimmung Abstand genommen werden. Der Hauptvorstand

hat die Beendigung des Streiks anzuordnen, wenn sich bei Vorliegen eines Verhandlungsergebnisses mehr als 50% der betroffenen Mitglieder für die Annahme entscheiden.

Die Mitgliederrechte sind zum Teil demokratisch geregelt.

Ortsebene

Nach §26_{2c} finden Versammlungen mindestens einmal im Jahr statt, der Vorstand hat einen Geschäfts- und Kassenbericht zu erstatten.

§26_{4b} erlaubt jedem Versammlungsteilnehmer, Wahlvorschläge zu unterbreiten und zu begründen. Die Versammlungsleitung ist verpflichtet, die Namen der vorgeschlagenen Kandidaten in genügender Weise bekanntzugeben.

Nach §26 dürfen die Revisoren nicht dem Vorstand angehören; sie können jederzeit die Kasse prüfen, zur Prüfung der Vierteljahresabrechnungen sind sie verpflichtet. Den Revisoren ist jede Aufklärung zu geben.

Landesebene

Nach §23₅ dürfen die Mitglieder der Bezirkskommission kein besoldetes Amt bekleiden. Die Sitzungen finden vierteljährlich statt, den Vorsitz führt der Bezirksleiter, der die Bezirkskommission über alle wichtigen Vorgänge unterrichtet. Außerdem berichtet der Bezirksleiter der Bezirkskonferenz, die vor jedem ordentlichen Gewerkschaftstag stattfindet (§§23,24).

Eine außerordentliche Bezirkskonferenz muß durchgeführt werden, wenn mindestens zwanzig Ortsverwaltungen, die mindestens die Hälfte der Mitglieder vertreten, dies beantragen.

Die Formalstruktur entspricht dem Typ der Mitglieder-Funktionärsoligarchie.

4. Gewerkschaft Holz und Kunststoff

a.) Wahlmodus

Alle Funktionäre werden gewählt (§§ 27,28,35,36,49,46, 52). Die Delegierten zum Gewerkschaftstag werden nach §53 in den Verwaltungsstellen durch Urwahl gewählt, sie müssen eine dreijährige Mitgliedschaft nachweisen. Alle Gewählten der Ortsverwaltung bedürfen nach §28 der Bestätigung des Hauptvorstandes; der Geschäftsführer braucht sich nur einmal zur Wahl zu stellen. Auch der Bezirksleiter und der Bezirksvorstand bedürfen der Bestätigung (§§35,36). Die wichtigen Funktionäre unterliegen also der Bestätigung so daß der Wahlmodus starke autoritäre Momente enthält.

b.) Verschiedene Gremien

Beschlussfassendes Organ

Rechte und Einberufung des Gewerkschaftstages sind in §53 geregelt und weisen keine Besonderheiten auf. Der Beirat tagt nach §49 nur in Gemeinschaft mit dem Hauptvorstand. Er setzt sich zusammen aus den acht Bezirksleitern, je einem Vertreter der Bezirksstellen Berlin und Saarland, dem Redakteur, dem Vorsitzenden des Hauptausschusses, der Vorsitzenden des Bundesfrauenausschusses, einem Vertreter des Bundesjugendausschusses und fünf weiteren auf den Bezirkstagen zu wählenden Mitgliedern.

Nach §51 wird der Gewerkschaftsbeirat vom Hauptvorstand einberufen, er muß einberufen werden, wenn mehr als die Hälfte der Mitglieder es verlangen, er tagt mindestens einmal im Vierteljahr.

Nach §50 obliegt es dem Beirat, den hauptvorstand in wichtigen Angelegenheiten zu beraten. Er ist bei besonderen finanziellen aufwendungen zur Beratung zuzuziehen.

Der Beirat erscheint nur zum teil zur Durchsetzung des Mitgliederwillens geeignet.

Finanzielle Kontrolle

Nach §52 besteht die Revisionskommission aus drei Mitgliedern, die vom gewerkschaftstag nach Vorschlag des Vorstandes der Verwaltungsstelle am Sitz des Hauptvorstandes gewählt werden.

zu prüfen sind die Vierteljahresabrechnungen des Hauptvorstandes sowie die rechnungslegung der gewerkschaftlichen Einrichtungen. Es besteht die Verpflichtung zu unvermuteten Prüfungen.

Beschwerdemöglichkeit

Nach §§45,46 besteht der Hauptausschuß aus unbesoldeten Mitgliedern, die weder dem Vorstand von verwaltungsstellen noch Bezirksvorständen angehören dürfen.

Damit ist nur eine teilweise Unabhängigkeit dieses Gremiums gewährleistet. Auch die Rechte sind gering: der Hauptausschuß hat Beschwerden über den Hauptvorstand zu erledigen und alle Aufgaben, die ihm durch Satzung oder Beschlüsse des Gewerkschaftstages übertragen werden, gewissenhaft zu erfüllen.

c.) Mitgliederrechte

Nach §55 werden die Anträge an den Gewerkschaftstag veröffentlicht.

Bei Beschwerden gegen die Redaktion entscheidet nach §64 eine Pressekommission, die von der Mitgliederversammlung der Verwaltungsstelle am Erscheinungsort der Zeitschrift gewählt wird und aus drei Mitgliedern besteht. Dieses demokratische Element ist in keiner anderen Autoritätsstruktur enthalten. Bei Ausschluß durch den Hauptvorstand ist nach §11 Beschwerde an den Hauptausschuß und den Gewerkschaftstag möglich; ein Ausschluß ohne Verfahren ist vorgesehen.

Nach §55 sind antragsberechtigt zum Gewerkschaftstag der Hauptvorstand, die Bezirkstage, die Verwaltungsstellen, die Bundeskonferenzen der Frauen, Angestellten und Jugend. Nach §56 wird eine Antragskommission gebildet, in der jeder Bezirk aus den Delegierten zum Gewerkschaftstag ein Mitglied wählt.

Ein außerordentlicher Gewerkschaftstag muß nach §57 stattfinden, wenn ein Viertel der Mitgliedschaft dies beantragt. Über besonders wichtige Gewerkschaftsangelegenheiten kann nach §59 eine Urabstimmung vorgenommen werden, wenn der Hauptvorstand nach Beratung mit dem Hauptausschuß dies für notwendig hält.

Eine Urabstimmung muß vorgenommen werden, wenn der Gewerkschaftstag es mit $\frac{3}{4}$ Mehrheit beschließt oder wenn ein Viertel der Mitgliedschaft es wünscht. (§60, Anhang 2 Ziff.5.

Die Regelung der Mitgliederrechte entspricht weitgehend dem demokratischen Modell.

Ortsebene

Nach §28 finden mindestens vierteljährliche

Versammlungen statt, auf denen der Vorstand Bericht zu erstatten hat.

Nach §27 haben die gewählten Revisoren regelmäßig die Abrechnungen zu prüfen, sie sind verpflichtet, unvermutet Kassenprüfungen durchzuführen.

Landesebene

Nach § 38 findet vor jedem Gewerkschaftstag ein Bezirkstag statt.

Die Willensbildung ist auf beiden Ebenen wenig formalisiert.

Der Wahlmodus und die Mitgliedergremien verbunden mit den stark ausgeprägten Mitgliederrechten erlauben die Zuordnung dieser Autoritätsstruktur zum Typ der Mitglieder-Funktionärsoligarchie.

5. Gewerkschaft Handel, Banken, Versicherungen

a.) Wahlmodus

Wahlen werden in geheimer Abstimmung durchgeführt (§16).

zu allen Delegationen und Funktionen ist eine einjährige Mitgliedschaft erforderlich (§16₃).

Die Mitglieder-bzw. Delegiertenversammlung wählt den Ortsverwaltungsvorstand und die Revisionskommission (§25₆).

Auf der Landesbezirkskonferenz wird der Vorstand und der Landesbezirkleiter gewählt.

Der Gewerkschaftstag wählt nach §18₁₀ den Hauptvorstand, den Kontrollausschuß und die Revisionskommission.

Anstellung, Entlassung und Versetzung von Sekretären

erfolgt nach §31 mit Zustimmung der zuständigen geschäftsführenden Organe durch den Hauptvorstand.

Nach §16₄ bedürfen alle nicht vom Gewerkschaftstag zu wählenden Funktionäre der Bestätigung durch den Hauptvorstand.

Wie Spitzenfunktionäre können durch diese Bestimmung so stark in den Vorgang der freien Wahl eingreifen, daß der Wahlmodus mehr dem autoritären Typ zuzu-rechnen ist.

b.) Verschiedene Gremien

Beschlussfassendes Organ

Ein Gewerkschaftstag findet nach §18₁ spätestens alle vier Jahre statt. Seine Aufgaben nach §18₁₀ weisen keine Besonderheiten auf.

Der Gewerkschaftsausschuß besteht nach §19₁ aus fünf- und zwanzig ehrenamtlichen Mitgliedern aus den Landesbezirken, die vom Gewerkschaftstag gewählt werden und den Mitgliedern des Hauptvorstandes, von dessen insgesamt neunzehn Mitgliedern nach §20 vierzehn unbesoldet sind.

Nach §19₅ tagt der Ausschuß nach Bedarf, mindestens jedoch einmal im Jahr. Er wird durch den Hauptvorstand einberufen und durch ein Mitglied des Geschäftsführenden Hauptvorstandes geleitet.

Er muß einberufen werden, wenn das von mindestens fünfzehn Mitgliedern verlangt wird; d.h., daß die Mitglieder eine Einberufung durchsetzen können.

Der Hauptvorstand soll in allen wichtigen Angelegenheiten, die sich aus seinen satzungsgemäßen Aufgaben

ergeben, den Gewerkschaftsausschuß mitentscheiden lassen. In Angelegenheiten, die über das satzungsgemäße Aufgabengebiet des Hauptvorstandes hinausgehen, entscheidet der Gewerkschaftsausschuß. Insbesondere gilt dies für Notstände, die Satzungsänderungen erforderlich machen. Der Ausschuß führt nach §21 Nachwahlen durch, ausserdem obliegt ihm nach §19⁷ die Anordnung von Urabstimmungen bei einschneidenden Veränderungen für die Gewerkschaft.

Finanzielle Kontrolle

Auf dem Gewerkschaftstag wird nach §22 eine aus drei Mitgliedern bestehende Revisionskommission gewählt, deren Mitglieder weder angestellte der Gewerkschaft noch Mitglieder des Hauptvorstandes sein dürfen. Die Befugnisse enthalten keine Besonderheiten.

Beschwerdemöglichkeit

nach §21 wird auf dem Gewerkschaftstag ein Kontrollausschuß bestehend aus fünf Mitgliedern, die nicht Angestellte der Gewerkschaft sein dürfen, gewählt. Nach §21₃ hat der Ausschuß den Hauptvorstand zu überwachen und alle Beschwerden über die Geschäftsführung vorbehaltlich der Berufung an den Gewerkschaftstag zu entscheiden.

in §31 ist die Möglichkeit einer Amtssuspendierung vorgesehen: "Ein Mitglied des Geschäftsführenden Hauptvorstandes kann während der Wahlperiode nur aus wichtigem Grund auf Antrag des Hauptvorstandes oder auf Antrag des Gewerkschaftsausschusses mit 2/3 Mehrheit des Gewerkschaftsausschusses entlassen werden."

Die Teilung der Autorität nähert sich dem demokratischen Typ an.

c.) Mitgliederrechte

Die Zusammensetzung des Gewerkschaftsausschusses und des Kontrollausschusses werden veröffentlicht (§22). Der Hauptvorstand kann nach §10₂ nur bei folgenden Gründen ohne Verfahren ausschließen: nachgewiesenem Betrug, Unterschlagung von Gewerkschaftsgeldern und Streikbruch.

Anträge an den Gewerkschaftstag können nach §18₄ stellen: Hauptvorstand, Gewerkschaftsausschuß, Landesbezirkskonferenzen, Landesbezirksvorstände, Versammlungen der Ortsverwaltungen, Hauptjugendausschuß und Hauptfrauenausschuß. Nach §18₅ beruft der Hauptvorstand im Einvernehmen mit den Landesbezirken eine Antragskommission.

Nach §18₁₁ können Ortsverwaltungen, die mehr als die Hälfte der Mitglieder vertreten, einen außerordentlichen Gewerkschaftstag durchsetzen.

Die Anordnung von Urabstimmungen obliegt dem Gewerkschaftsausschuß.

Ortsebene

Die Ortssatzung nach §25₄ bedarf der Zustimmung des Hauptvorstandes. Versammlungen sind durchzuführen und Revisoren zu wählen, die nicht Mitglieder des Vorstandes sein dürfen. Die Ortssatzung weist keine Besonderheiten auf.

Landesebene

Nach §24₄ finden vor den Gewerkschaftstagen Landesbezirkskonferenzen statt, die Aufgaben sind in §24₈ geregelt und zeigen keine Besonderheiten.

Der wahlmodus der Gewerkschaft neigt zwar stark dem autoritären Typ zu, doch ist die Teilung der Autorität so durchgeführt, daß die Mitglieder erhebliche Chancen besitzen, ihren Willen durchzusetzen. Auch die Mitgliederrechte sind verhältnismäßig gut ausgeprägt, so daß die Autoritätsstruktur insgesamt dem Typ der Mitglieder-funktionärsoligarchie zuge-rechnet werden kann.

Wie bisher behandelten Gewerkschaften weisen eine gut miteinander vergleichbare Gliederung auf. Die nun folgenden Gewerkschaften weisen dagegen die Besonderheit einer kleinen Anzahl von Mitgliedern und einer wenig formalisierten Autoritätsstruktur auf.

IV. Die sich dem Laissez-Faire Typ annähernden Autoritätsstrukturen der Gewerkschaften:

1. Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW)

a.) Wahlmodus

Nach §10 werden Fachgruppen von den Vertreterversammlungen der Landesverbände eingerichtet; sie müssen eingerichtet werden, wenn mindestens ein Viertel der dem betreffenden Fachgebiet angehörenden Mitglieder einen Antrag stellt und die Mehrheit der Mitglieder dieses Fachgebietes diesem Antrag zustimmt. Die Fachgruppen wählen nach §11 in den Landesverbänden ihre Vorstände und haben das Recht, Versammlungen abzuhalten und Ausschüsse zu bilden.

Nach §§10,13 wählen die Vertreterversammlungen der Landesverbände ihren Vorstand.

Die Vertreterversammlung auf Bundesebene setzt sich nach §18 zusammen aus den allgemeinen Vertretern der

Landesverbände, den Vertretern der Fachgruppen der Landesverbände, sofern auf Bundesebene ein entsprechender Fachgruppenausschuß anerkannt ist und den Mitgliedern des Hauptvorstandes. Diese werden, soweit sie nicht auf Landesebene gewählt werden, von der Vertreterversammlung gewählt.

Die Wahlordnung sieht demokratische wahlen vor, über Voraussetzungen zur Wählbarkeit wird nichts gesagt, keinerlei Beschränkungen der freien wahl sind vorgesehen, so daß der Wahlmodus weitgehend dem demokratischen Modell entspricht.

b.) verschiedene Gremien

beschlussfassendes Organ

Nach §20 tritt die Vertreterversammlung in der regel jährlich zusammen. Der hauptvorstand ist in dringenden Fällen berechtigt, eine außerordentliche Vertreterversammlung einzuberufen; er ist dazu verpflichtet auf Antrag von Landesverbänden, die insgesamt mindestens ein Drittel der Mitgliedschaft vertreten. Weitere rechte, ausgenommen das recht der Satzungsänderung durch die Vertreterversammlung, sind nicht angegeben (§22). Bestimmungen über finanzielle Kontrolle und beschwerdemöglichkeit fehlen.

Durch die Zusammensetzung des Hauptvorstandes besitzen die Funktionäre eine Kontrollmöglichkeit: nach §25 gehören dem Hauptvorstand an: der erste, zweite und dritte Vorsitzende, deren Geschäftsführer, der Schatzmeister, der Schriftleiter (gewählt nach §26), die Vorsitzenden der Landesverbände bzw. deren Stellvertreter, die Vorsitzenden der von der Vertreterversammlung anerkannten Fachgruppenausschüsse bzw. deren Stellvertreter, sechs

Vertreter der weiblichen Mitglieder und bis zu acht von der Vertreterversammlung gewählte Mitglieder.

c.) Mitgliederrechte

Nach §12 gelangen Beschlüsse der Fachgruppen über den Vorstand des Landesverbandes an die Öffentlichkeit. Wenn eine Fachgruppe einem Beschluss des Verbandes nicht zustimmt, so muß der Verband die abweichende Stellungnahme der Fachgruppe auf Verlangen mit der von der Fachgruppe gegebenen Begründung gleichzeitig mit der Stellungnahme des Verbandes bekanntzugeben.

Nach §7₃ haben die Landesverbände in ihren Satzungen Bestimmungen über Aufnahme, Austritt und Ausschluß aufzunehmen; die entsprechenden Bestimmungen enthalten keine Besonderheiten.

Antragsberechtigt an die Vertreterversammlung sind nach §22 der Hauptvorstand und die Landesverbände.

Landesebene

Die Gewerkschaft weist einen zweistufigen Aufbau auf: auf Bundesebene die Vertreterversammlung und den Hauptvorstand, auf Landesebene die Landesverbände, die nach §8 unter Beachtung der Satzung der GEW ihre Angelegenheiten selbständig regeln, insbesondere ihr Vermögen selbständig verwalten.

Innerhalb der Landesverbände sind Fachgruppen vorgesehen, die nach §11 Versammlungen abhalten, Vorstände wählen, Ausschüsse bilden u.ä.

Die Autoritätsstruktur ist wenig formalisiert, sie neigt dem laissez-faire Typ zu.

Spitzenfunktionäre im Sinne anderer Gewerkschaften

sind nicht vorgesehen, wie sich aus Zusammensetzung und Befugnissen des Hauptvorstandes ergibt.

Da den Landesverbänden eine weitgehende Selbständigkeit zuerkannt wird, deren Funktionäre im Hauptvorstand und im Hauptausschuß (der nach §28 aus dem vom Hauptvorstand aus seinen Mitgliedern gebildeten Geschäftsführenden Ausschuß und den Vorsitzenden der Landesverbände besteht und über dessen Rechte nichts gesagt wird) vertreten sind, dürfte die Autorität der Funktionäre auf Landesebene derjenigen der Mitglieder des Hauptvorstandes kaum nachstehen.

Jedoch auch der Mitgliedschaft ist infolge der demokratischen Wahlen und der durch die geringe Größe des Verbandes bedingten unmittelbaren Beziehung zu den Funktionären recht starke Autorität zuzuordnen.

Aus der Satzung ergibt sich eine ungefähr gleich starke Autorität aller Gruppen, jedoch auf einer niederen Ebene, so daß die Autoritätsstruktur dem laissez-faire Typ beizuordnen ist.

2. Gewerkschaft Kunst

a.) Wahlmodus

Wahlen sind nach §9 geheim, Beschränkungen sind nicht vorgesehen, Voraussetzungen der Wählbarkeit werden nicht angegeben.

b.) Verschiedene Gremien

Beschlussfassendes Organ

Nach §2 können nur Verbände aufgenommen und ausgeschlossen werden.

Der Gewerkschaftsrat setzt sich nach §5 aus den Vorsitzenden der Verbände zusammen. Ferner entsenden die

verbände für je angefangene 2 000 Mitglieder einen weiteren Vertreter; nach §6₄ können auch Mitglieder des Zentralvorstandes als Delegierte gewählt werden, das bedeutet, daß Funktionäre in diesem Gremium großes Gewicht haben.

b.) Verschiedene Gremien

Die Aufgaben des Gewerkschaftsrates sind in §6₅ geregelt und entsprechen denjenigen der Gewerkschaftstage anderer Gewerkschaften.

Der Gewerkschaftsrat ist nach §6₆ vom Zentralvorstand mit angemessener Frist einzuladen, wenn der Zentralvorstand es beschließt, wenn drei Verbände dies unter Angabe der Tagesordnung fordern oder wenn es Verbände verlangen, die mehr als die Hälfte der Mitgliedschaft vertreten.

Der Zentralvorstand besteht nach §7₁ aus je einem Vertreter der Verbände. Wie diese Bestellung vor sich geht, wird nichts gesagt.

Über finanzielle Kontrolle und über Beschwerdemöglichkeit liegen keine Bestimmungen vor.

c.) Mitgliederrechte

Ausgeschlossen können nur Verbände werden (§3).

Antragsberechtigt an den Gewerkschaftsrat sind die Verbände und der Zentralvorstand.

Weitere Regelungen von Mitgliederrechten fehlen.

Landesebene

Es gilt das für die GEW Ausgeführte.

Auch die Struktur der Gewerkschaft Kunst ist wenig formalisiert und durch das Eigenleben der Verbände dezentralisiert. Auch diese Autoritätsstruktur ist dem laissez-faire Typ zuzuordnen.

F. Zusammenfassung und Folgerungen

I. Interpretation der Einteilung der Autoritätsstrukturen

1. Die Einordnung der untersuchten Gewerkschaften in die Typologie

Die Einordnung der im DGB zusammengeschlossenen Gewerkschaften und der DAG ergibt folgendes Bild: Vier Gewerkschaften können von ihrem Wahlmodus, dem Aufbau und den Rechten ihrer verschiedenen Gremien, der Ausformung der Mitgliederrechte und der Möglichkeit der Willensbildung auf den unteren Ebenen her dem demokratischen Typ zugerechnet werden, wobei die DAG wohl dem Typ der demokratischen Autoritätsstruktur am weitesten entgegenkommt.

Da die Gewichtung der Bedeutung einzelner Satzungspunkte ausserordentlich schwierig ist, kann nicht gesagt werden, welche der drei anderen, dem demokratischen Typ beigeordneten Gewerkschaften ein größeres Maß an Demokratie als die anderen aufweist, es kann lediglich festgestellt werden, daß die Autoritätsstrukturen der Gewerkschaften Druck und Papier, Textil und Bekleidung und der Deutschen Postgewerkschaft den mitgliedern deutlich größere Chancen bieten, ihren Willen durchzusetzen als den Spitzenfunktionären, so daß aus diesem Grund die Zuordnung zum demokratischen Typ gerechtfertigt erscheint.

Dem autoritären Typ am nächsten kommt wohl die Autoritätsstruktur der IG Bergbau und Energie. Als weitere autoritär strukturierte Gewerkschaften erscheinen die Gewerkschaft Nahrung, Genuß, Gaststätten, die Industriegewerkschaft Metall, die Industriegewerkschaft Chemie-Papier-Keramik, die Gewerkschaft der

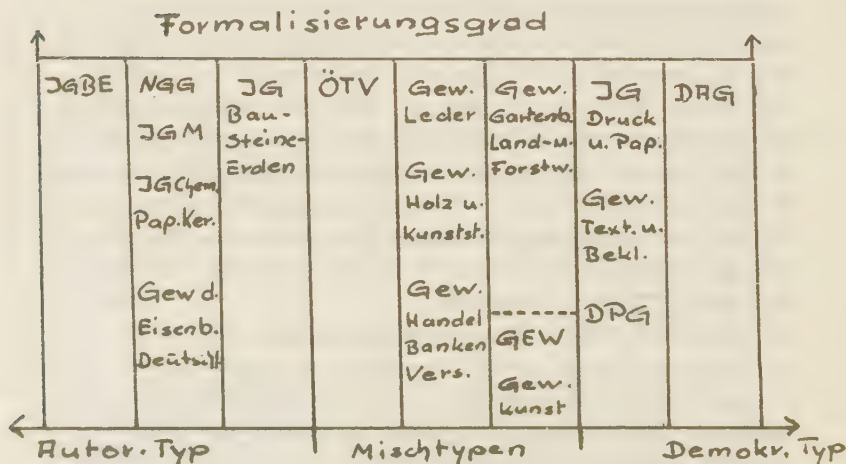
eisenbahner Deutschlands und die Industriegewerkschaft Bau-Steine-Erden.

Innerhalb der dem autoritären Typ zugerechneten Gewerkschaften weist die IG Bau-Steine-Erden wohl das geringste Maß an autoritärer Struktur auf, während für die übrigen Gewerkschaften schwer feststellbar ist, welche autoritärer als die anderen strukturiert sind.

Dem Typ der Mitglieder-Funktionärsoligarchie werden die Gewerkschaften Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr, Gartenbau, Land- und Forstwirtschaft, Leder, Holz und Kunststoff sowie Handel, Banken, Versicherungen zugeordnet.

Innerhalb dieses Typs weist die Gewerkschaft ÖTV die stärksten autoritären Züge auf, während die Gewerkschaft Gartenbau, Land- und Forstwirtschaft die meisten demokratischen Momente enthält.

Da der Grad an Formalisierung in den meisten Gewerkschaften, mit Ausnahme der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft und der Gewerkschaft Kunst, etwa gleich hoch veranschlagt werden kann und nur vier verschiedene Typen von Autoritätsstrukturen in den untersuchten Gewerkschaften gefunden wurden, kann die Verteilung folgendermaßen dargestellt werden:



2. Interpretation dieser Einordnung

Die autoritäre Struktur der IG Bergbau und Energie, der IG Metall und der IG Chemie, Papier, Keramik ist aus folgenden Gründen verständlich:

Da diese Gewerkschaften als Verhandlungspartner hierarchisch aufgebauten Großunternehmen fungieren, sind rasches Handeln, eventuelles Einsetzen von Druckmitteln und eine starke Verhandlungsmacht ein Organisationserfordernis, das leichter durch eine autoritäre Struktur erzielt wird.

Die Mitglieder dieser Gewerkschaften sind außerdem in Industriezweigen beschäftigt, die stark von der jeweiligen Konjunkturlage beeinflußt werden. Da der Organisationsgrad dieser Gewerkschaften verhältnismäßig hoch liegt kann erwartet werden, daß Regierung und Öffentlichkeit in Krisenzeiten versuchen, einen Druck auf diese Gewerkschaften dahingehend auszuüben, Zurückhaltung bei Lohnforderungen zu üben.

Möglicherweise erleichtert eine autoritäre Struktur das Vertreten solcher Maßnahmen den Mitgliedern gegenüber.

Rechtlich besteht in der BRD freier Zugang zu den Gewerkschaften, doch können gerade in Großbetrieben die Sanktionen der organisierten Arbeitskollegen so stark sein, daß eine teilweise Zwangsmitgliedschaft nicht auszuschließen ist. Es wird angenommen, daß eine solche Zwangsmitgliedschaft zu einer Einschränkung der Mitgliederteilnahme führt.

Zudem gehören die Mitglieder dieser Gewerkschaften zum größten Teil solchen sozialen Schichten an, deren Interesse am innerverbandlichen Leben, wie aus den bereits angeführten Untersuchungen hervorgeht, gering ist, so daß der Grad an Mitgliederteilnahme insgesamt gering veranschlagt werden kann.

Das Gesagte gilt in hohem Maße auch für die Gewerkschaft der Eisenbahner Deutschlands, deren Verhandlungspartner ein öffentliches Großunternehmen ist. Zwar ist der

prozentsatz der Beamten in der Mitgliedschaft hoch, doch handelt es sich hauptsächlich um Beamte der unteren Laufbahnen, so daß kein großes Interesse an demokratischer Kontrolle erwartet werden kann. Auch die Mehrzahl der Mitglieder der Gewerkschaft Nahrung , Genuß, Gaststätten gehören einer niederen sozialen Schicht an; auch ist der Anteil der Frauen hoch. Da allgemein die Interesslosigkeit der Frauen am innerverbandlichen Leben beklagt wird, könnte dieser hohe Anteil mit ein Grund für geringe Mitgliederteilnahme und damit auch für eine autoritäre Struktur sein. Auch wäre denkbar, daß sich gewerkschaftliche Forderungen durch das unmittelbare Angewiesensein des Personals und den täglichen engen Kontakt zum Wirt oder zum Ladeninhaber besonders schwer verwirklichen lassen, was mit ein Grund der autoritäre Struktur sein könnte.

Die soziale Schichtzugehörigkeit der Mitglieder von Gewerkschaften mit autoritärer Autoritätsstruktur

mitglieder Gewerkschaften	Arbeiter	Angestellte	Beamte	insges.	weibl.
IGBE	392 503	42 553	96	435 152	13499
Iv Chemie	474 907	62 537	-	537 434	93015
IGM	1 832 857	191 034	-	2 023 981	23253
IG Bau	491 685	22 671	4	514 360	3884
IGv	244 515	34 229	-	278 742	83840
gew. d. Eisenbahner	233 792	9 566	180856	424 214	13499

In: Statistisches Jahrbuch für die BRD, Wiesbaden 1967, S. 162

Es wird vermutet, daß auch die Machtverhältnisse dieser Gewerkschaften dem autoritären Typ zugehören, da Umweltfaktoren und die Mitgliederstruktur dafür sprechen. Ein Vergleich mit älteren Satzungen dieser Gewerkschaften zeigt autoritäre Autoritätsstrukturen, die im Laufe der Zeit durch Hinzufügen neuer Bestimmungen und die genauere Formulierung bereits bestehender Bestimmungen einen immer stärkeren Formalisierungsgrad gewonnen haben.

Da auf die Dauer gesehen die Machtstruktur die Autoritätsstruktur verändert, wenn sie einem anderen Typ angehört, kann daraus geschlossen werden, daß die Machtstrukturen dieser Gewerkschaften dem autoritären Typ zugehören.

Die demokratische Autoritätsstruktur der DAG überrascht nicht, zahlreiche Faktoren sprechen dafür, daß auch die Machtstruktur dem demokratischen Typ zuneigt. So ist der soziale Status von Angestellten im Durchschnitt höher als derjenige von Arbeitern, die ja das Hauptkontingent an Mitgliedern der autoritär strukturierten Gewerkschaften stellen. Dazu kommt, daß Angestellte schwer organisierbar sind,¹⁾ so daß zu erwarten ist, daß Angestellte, einmal einer Organisation beigetreten, dieser Organisation auch ein gewisses Maß an Interesse entgegenbringen. Auch fällt der soziale Zwang, der Arbeiter zum Beitritt zur Gewerkschaft veranlassen kann, weitgehend weg. Außerdem begreifen sich die Angestellten im Gegensatz zu den Arbeitern als Teil des Managements,²⁾ auch sind die Aufstiegschancen im Durchschnitt besser.

1) Vgl.: Hartfiel, G., Angestellte und Angestellten-gewerkschaften in Deutschland, Berlin 1961

2) Vgl.: Popitz, H., u.a., Das Gesellschaftsbild des Arbeiters, Tübingen 1957 S. 241 f.

aus diesen Gründen wird das Verhältnis der DAG zu den Arbeitgebern weniger Kampfcharakter tragen als dasjenige von "Arbeitergewerkschaften".

Die DAG wurde erst nach dem 2. Weltkrieg gegründet: dieser Grund und die besondere Situation der Angestellten sprechen für eine geringe ideologische Belastung des Verbandes im Verhältnis zum Staat, im Gegensatz zu einigen DGB-Gewerkschaften. So hat sich die DAG bisher weitgehend politischer Aktivitäten enthalten.

Die IG Druck und Papier kann als einzige Industriegewerkschaft in ihrer Formalstruktur dem demokratischen Typ zugerechnet werden. Der soziale Status der Drucker ist von alters her wesentlich höher als derjenige anderer Arbeiter. Es handelt sich zum Teil um hochspezialisierte Facharbeiter mit besonders stark ausgeprägtem Standesbewußtsein, so daß ein bestimmtes Mitgliederinteresse vorausgesetzt werden darf. Dafür spricht auch, daß sich in der IG Druck und Papier das Industrieprinzip besonders schwer verwirklichen ließ. Die gelernten Drucker wehrten sich dagegen, zusammen mit an- und ungelernten Arbeitern derselben Organisation anzugehören. Als in den fünfziger Jahren der Senefelder Bund gegründet wurde, der nur gelernte Drucker aufnahm, löste dies, der Antipropaganda nach zu schließen, bei der IG Druck und Papier gewisse Besorgnis aus. Auch heute stellen die verschiedenen Berufsgruppen innerhalb der Gewerkschaft einen mächtigen Faktor dar. Die Sozialpartner der Gewerkschaft bestehen wenigstens zum Teil aus kleinen Betrieben, so daß sich die Gewerkschaft eine demokratische Struktur erlauben kann. Die Zuordnung der Deutschen Postgewerkschaft zum demokratischen Typ überrascht etwas, da die Post ebenso

wie die Bundesbahn als öffentlicher Großbetrieb betrachtet werden kann. während jedoch die Arbeiter in der Mitgliedschaft der Gewerkschaft der Eisenbahner die Hauptgruppe stellen, sind die Beamten und die Angestellten bei der Postgewerkschaft weitaus in der Überzahl.

Für die Verhandlungspartner der Gewerkschaft Textil und Bekleidung gilt dasselbe wie für diejenigen der IG Druck und Papier; auffällig ist der große Anteil an Frauen, was eigentlich gegen Mitgliederteilnahme und damit gegen Demokratie sprechen könnte. Eventuell gehört die Machtstruktur dieser Gewerkschaft einem mehr autoritären Typ an.

Die soziale Schichtzugehörigkeit der Mitglieder von Gewerkschaften mit demokratischer Autoritätsstruktur

Mitglieder Gewerkschaften	Arbeiter	Angestellte	Beamte	Insges.	weibl.
DPG	94 119	25 570	216 517	336 206	63 508
Gew. Textil	314 708	15 797	-	330 505	178 341
IG Druck	137 795	7 991	-	145 786	25 455
DAG		477 982	-	477 982	159 300

In: Statistisches Jahrbuch für die BRD, Wiesbaden 1967, S.162

Die Zuordnung der Gewerkschaft Orv zum Typ der Mitglieder- funktionärsoligarchie mit autoritären Tendenzen kann dadurch erklärt werden, daß einerseits als Verhandlungspartner zum großen Teil Großbetriebe in Frage kommen, andererseits die Mitgliedschaft zum großen Teil aus Beamten und Angestellten besteht.

Die Zuordnung der Autoritätsstrukturen der Gewerkschaften Gartenbau, Land- und Forstwirtschaft, Leder, Holz und Kunststoff, Handel, Banken, Versicherungen überrascht nicht, wenn die Art der Verhandlungspartner und die Mitgliederstruktur in Betracht gezogen werden, obgleich zum Beispiel bei der Gewerkschaft Handel, Banken, Versicherungen die Vermutung einer demokratischen Autoritätsstruktur nahe läge.

Die beiden dem laissez-faire Typ zugehörenden Gewerkschaften können sich wohl infolge ihrer geringen Mitgliederzahl eine wenig formalisierte Autoritätsstruktur ohne Beeinträchtigung ihrer Funktionsfähigkeit erlauben. Es kann erwartet werden, daß die Machtstrukturen dieser Gewerkschaften auf Grund der Umweltfaktoren und der Zugehörigkeit der Mitglieder zu einer hohen sozialen Schicht dem demokratischen Typ zuneigen.

Die soziale Schichtzugehörigkeit der Mitglieder von Gewerkschaften mit Autoritätsstrukturen des oligarchischen und des laissez-faire Typs

<u>Mitglieder Gewerkschaften</u>	Arbeiter	Angestellte	Beamte	insges.	weibl.
ÖTV	583 416	297 139	97 523	978 078	172 728
GLF	55 922	1 005	3 326	60 253	2 937
nBV	28 650	104 514	-	133 065	69 124
Gew. Holz	125 477	4 884	-	130 321	10 851
Gew. Leder	73 268	2 090	-	75 358	29 206
GEW	-	6 203	93 086	99 289	59 100
Gew. Kunst	940	33 526	40	34 506	9 017

In: Statistisches Jahrbuch für die BRD, Wiesbaden 1967, S. 162

II. Zusammenfassung und Ergebnisse

In der Arbeit wurde versucht, die Art des Zusammenhanges zwischen Autoritäts- und Machtstrukturen festzustellen und speziell für Gewerkschaften Thesen zu entwickeln, die diesen Zusammenhang betreffen.

Dabei wurde davon ausgegangen, daß Gewerkschaften zunächst als Organisationen im soziologischen Sinne zu betrachten sind.

Aus diesem Grunde wurde versucht, die Bedeutung von Autoritäts- und Machtstrukturen und ihr Verhältnis zueinander anhand des organisationssoziologischen Ansatzes herauszuarbeiten.

In Teil B wurde versucht, die allgemeinen Organisationsprobleme darzustellen und zu klären.

Die in Teil B erzielten Ergebnisse wurden in Teil C auf das spezielle Problem des Einflusses in Organisationen übertragen. Dazu war eine Klärung der mit dem Phänomen des Einflusses verbundenen Begriffe notwendig. Erst nach der Klärung dieser Begriffe konnte die Bedeutung der Autorität für Organisationen dargestellt werden, ausserdem war die Bildung allgemeiner Thesen zur Beziehung zwischen Autoritäts- und Machtstrukturen in Organisationen möglich.

Dabei wurden zunächst die verschiedenen Möglichkeiten einer solchen Beziehung dargestellt und im Anschluß daran nach den Faktoren gesucht, die diese Beziehung beeinflussen.

Um nun spezielle, auf deutsche Gewerkschaften anwendbare Thesen zur Beziehung zwischen Autoritäts- und Machtstrukturen in diesen Gewerkschaften aufstellen zu können, bedurfte es einer Typologie, die die Einordnung deutscher Gewerkschaften erlaubte.

Ausgegangen wurde zu diesem Zweck vom Begriff der gewerkschaftlichen Demokratie, um den entgegengesetzten Typen der Demokratie und Autokratie näherzukommen. Auch war zur Aufstellung einer Typologie eine Einteilung der Hierarchiegruppen deutscher Gewerkschaften notwendig, diese Einteilung bezog sich auf die verschiedenen Funktionen verschiedener Gruppen innerhalb der Gewerkschaften.

Die Übersicht über die Literatur ergab keine auf die Autoritätsstrukturen deutscher Gewerkschaften anwendbare Typologie: die Grundtypen Tannenbaum's konnten zwar übernommen werden, doch waren diese so allgemein umschrieben, daß sie nur eine Schablone boten, die genau definiert und mit Inhalt versehen werden mußte.

Als Ausgangspunkt dafür diente oben erwähntes Konzept der gewerkschaftlichen Demokratie.

Durch diese so bestimmten, genau beschriebenen Typen, in denen bereits die wichtigsten Satzungsbestimmungen enthalten waren, war es erst möglich, speziellere Thesen über den Zusammenhang zwischen Autoritäts- und Machtstrukturen in deutschen Gewerkschaften zu bilden. Dabei wurden im Anschluß an Tannenbaum sowohl der Typ der Autoritätsstruktur als auch der Grad an Formalisierung in Betracht gezogen.

Jeder Typ von Autoritätsstruktur wurde daraufhin untersucht, unter welchen Bedingungen welche Typen von Machtstrukturen möglich wären.

Um die Anwendbarkeit dieser Typologie zu prüfen, wurde versucht, die Autoritätsstrukturen von siebzehn deutschen Gewerkschaften einzuordnen.

Diese Zuordnung enthält ein subjektives Moment, das jedoch klar ersichtlich ist.

Die meisten der untersuchten Autoritätsstrukturen waren stark formalisiert und zentralisiert, es überwogen der autoritäre Typ und der Typ der Mitglieder-Funktionärs-oligarchie. vier Gewerkschaftsstrukturen wurden dem demokratischen, zwei dem laissez-faire typ zugeordnet.

Literaturverzeichnis

- Allen, V. L., Power in Trade Unions,
London 1954
- Argyris, Ch. Personality and
Organization- the conflict
between system and the
individual, New York 1957 .
- Argyris, Ch. Integrating the Individual
and the Organization,
New York- London- Sydney
1964
- Atteslander, P. Konflikt und Kooperation im
Industriebetrieb, Köln u.
Opladen 1959
- Barbash, J. "Union Democracy" in:
Bureau of National Affairs,
Daily Labor Report 25,
Nov. 1957
- Bales, R. u. Role Differentiation in
Slater, Ph. Small Decision-Making Groups
in: Family, Socialization
and Interaction Process,
Hg.: Parsons u. Bales,
2. Aufl., Glencoe 1960
- Barnard, Ch. I. The Functions of the
Executive, 17. Aufl,
Cambridge/Mass. 1956

- Bakke, E. W. Concept of the Social
 Organization in: Organization
 Theory, Hg.: Haire, M.,
 New York 1959
- Bakke, E. W. Bonds of Organization. An
 appraisal of corporate human
 relations, 2. Aufl.,
 Hamden 1966
- Bernard, L. C. Social Control in its
 Sociological Aspects,
 New York 1939
- Blau, P. M. Exchange and Power in
 Social Life, New York-
 -London 1964
- Blau, P. M. u.
Scott, W. Formal Organizations: a
 comparative approach,
 New York-London-S.Francisco
 1962
- Briefs, G. Zwischen Kapitalismus und
 Syndikalismus, Bern 1952
- Carter, L. Recording and Evaluating
 the Performance of
 Individuals as Members of
 Small Groups in: Small Groups
 Studies in Social Interaction,
 Hg.: Haire, Borgatta, Bales
 New York 1962

- Cartwright, D. Influence, Leadership, Control, in: Handbook of Organizations, Hg.: March, J. S. 1-48, Chicago 1965
- Cartwright, D. The Potential Contribution of Graph Theory to Organization Theory, in: Modern Organization Theory, Hg.: Haire, M. New York London 1959
- Coleman, J. R. The Compulsive Pressures of Democracy in Unionism, in: American Journal of Sociology, LXI, Nr. 6, Mai 1956, S. 519-26
- Cooley, Ch. H. Social Organization, 4. Aufl., Glencoe 1956
- Dahl, R. A. Hierarchy, Democracy and Bargaining in Research Frontiers in Politics and Government, Brooking Lectures, Washington D.C. 1955
- Dahl, R. A. A critique of the ruling elite. A model, in: Americ. pol. sci. Review, 52, S. 463-69, 1958
- Dubin, R. The World of Work, New York 1958

- Dubin, R. Stability of Human Organizations,
in: Modern Organization Theory,
Hg.: Haire, M., New York -London
1959, S.218-254
- Duverger, M. Die Politischen Parteien,
Tübingen 1959
- Eisenstadt, S.N., Communication Processes among
Immigrants in Israel, in: The
Public Opinion Quarterly, Vol.XVI,
S. 42- 58, 1952
- Eisenstadt, S. N. Essays on Comparative Institutions,
New York-London-Sydney 1965
- Etzioni, A. A Comparative Analysis of Complex
Organizations, Glencoe 1961
- Etzioni, A. Modern Organizations,
Englewood Cliffs 1964
- Faul. E. Parteidemokratie. Stil und Aufgabe
der Bundesparteitage, in: Die
Gegenwart, S. 339 ff, 1956
- Fürstenberg, F. Das Strukturproblem in der
Soziologie, in: Kölner Zeitschrift
für Soziologie u. Sozialpsychologie,
8. Jg., S. 623 ff, 1956
- Galenson, W. u.
Lipset, S. M. Labor and Trade Unionism,
London 1960

- Geiger, Th. Führung, in: Handwörterbuch der Soziologie, Hg.: Vierkandt, A., S. 277 ff, Stuttgart 1931
- Gibb, G. Leadership, in: Handbook of Social Psychology, Hg.: Gardner u. Lindsey, 3. Aufl., Cambridge/Mass. 1959
- Gurvitch, G. u. Moore, W. E. La Sociologie au XX^e Siècle, Paris 1947, 10. Kap.
- Gusfield, J. R. Social Structure and Moral Reform: A Study of the Women's Christian Temperance Union in: American Journal of Sociology, Bd. 31, Nr. 3 S. 221-32, Nov. 1955
- Hartfiel, G. Angestellte und Angestellten-gewerkschaften in Deutschland, Berlin 1961
- Hertz, D. B. u. Livingstone, R. Contemporary Organizational Theory: A Review of Current Concepts and Methodes in: Human Relations, Vol II. Nr. 3 London 1950, S. 385 ff
- Hertzler, J. O. American Social Institutions. A Sociological Analysis, Boston 1961
- Hofstätter, P. Gruppendynamik, Hamburg 1957

- Heise, G.A., u.
Miller, G.,
Problem Solving by Small
Groups Using Various Commu-
nication Nets, in: Journal of
Abnormal and Social Psych.,
1951, Bd. 46, S. 327-343
- Momans, G. C.,
Theorie der sozialen Gruppe,
Köln-Opladen 1960
- Howe, R.F., u.
Widick, B.J.,
The UAW and Walter Reuther,
New York 1944
- Hoxie, R. P.
Trade Unionism in the United
States, 2. Aufl., New York 1923
- Irle, M.
Soziale Systeme. Eine kritische
Analyse der Theorie von for-
malen und informalen
Organisationen, Göttingen 1963
- Jennings, H.
Leadership and Isolation,
New York 1950
- Julian, J.
Compliance Patterns and
Communication Blocks in
Complex Organizations, in:
American Sociological Review,
Bd. 31, Nr. 3, S. 382-89, Juni 1966
- Katz, M. u.
Kahn, M. u.
The Social Psychology of
Organizations, New York 1966
- Kluth, M.
Beruf und Industrie als
Strukturprinzipien gewerk-
schaftlicher Organisation,
in: Kölner Zeitschr. f. Soz.
u. Soz. psych., Heft 3, 1965
S. 645 ff.

- König, R. Die informellen Gruppen im Industriebetrieb, in: Organisation, Hg.: Schnauffer u. Agthe, Berlin 1961, S. 55ff.
- König, A. Soziologie heute, Zürich 1949
- Kosiol, E. Grundlagen und Methoden der Organisationsforschung, Berlin 1959
- Lahne, H.J. u. Kovner, J. Local Union structure. formality and Reality, in: Industrial and Labor Relations Review, vol. 9, Nr.1-4, Okt. 1955
- Landis, R. H. Social Control- Social Organization and Disorganization in Process, 2.Aufl. Chicago 1956
- Leavitt, M. H. Some Effects of Certain Communication Patterns on Group Performance, in: Journal of Abnormal and Social Psychology, Bd. 46, Nr. 1, S.38-50 1951
- Leibholz, G. Verfassungsrechtliche Stellung und innere Ordnung der Parteien, in: Verhandlungen des 38. Deutschen Juristentages, Tübingen 1951

- Leiserson, W. American Trade Union Democracy,
New York 1959
- Lester, R. As Unions Mature, Princeton 1952
- Leopold, L. Prestige, Berlin 1916
- Lepsius, R. Industrie und Betrieb, in: Soziologie,
Hg: König, R., S. 122 ff,
Frankfurt 1958
- Lewin, K. u.
Lippitt, R. u.
White, R. Patterns of Agressive Behavior in
Experimentally Created "Social
Climates", in: Journal of Social
Psychology, Vol. 10, Nr. 1-4, S. 271-
-294, 1939
- Lipset, S. M.
Trow, M., Coleman J. Union Democracy; The Internal Politics
of the International Typographical
Union, New York 1962
- Lipset, S. M. The Political Process in Trade
Unions In: Freedom and Control in
Modern Society, Hg.: Berger u.a.,
Toronto- New York-London 1954
- Lohmar, U. Innerparteiliche Demokratie. Eine
Untersuchung der Verfassungs-
wirklichkeit politischer Parteien
in der BRD, Stuttgart 1963

- Mc. Connell, G. "Historical Traits and Union Democracy", in: Monthly Labor Review, Vol. 81, Nr.6, S.603-605, Juni 1958
- Michels, R. Zur Soziologie des Parteiwesens in der modernen Demokratie. Untersuchung über die oligarchischen Tendenzen des Gruppenlebens, 2. Aufl., Leipzig 1925
- Müller, U. Die demokratische Willensbildung in den politischen Parteien, Mainz 1967
- Parsons, T. The Social System, London 1952
- Peabody, R. L. "Perceptions of Organizational Authority", A Comparative Analysis, in: Administrative Science Quarterly, Vol.6, Nr. 4, S.463-82, März 1962
- Perrow, Ch. The Analysis of Goals and Environment: Goal-Setting as an Interaction Process, in: American Sociological Review, Bd. 26, Nr.6, S. 854-66, Dez. 1961
- Pirker, Th. Die blinde Macht, München 1960
- Popitz, H. u.a. Das Gesellschaftsbild des Arbeiters, Tübingen 1957

- Purcell, Th. V. The Worker Speaks His Mind on
Company and Union, Cambridge/Mass.
1953
- Reigrotzki, E. Soziale Verflechtungen in der
Bundesrepublik. Elemente der sozialen
Teilnahme in Kirche, Politik,
Organisation und Freizeit,
Tübingen 1956
- Roethlisberger, F. J. u. Management and the Worker, 24. Aufl.,
Dickson, W. J. Chicago 1964
- Roethlisberger, F. J. u. Formal and Informal Status, in:
Dickson, W. J. Reader in Bureaucracy, Hg.:
Merton, S. 255-258, New York 1952
- Ross, E. A. Social Control. A Survey of the
Foundation of Order, New York 1908
- Roucek, J. S. Social Control, 2. Aufl., Toronto-
-New York - London 1956
- Sartori, G. Democratic Theory, 2. Übers.,
New York- Washington-London 1958
- Sayles, C. R., u. The Local Union: Its Place in the
Strauss, G. Industrial Plant, New York 1953
- Scharmann, Th. "Persönlichkeit und Gesellschaft"
Ausgewählte Aufsätze, Göttingen 1966
- Schelsky, H. Wandlungen der deutschen Familie,
4. Aufl., Stuttgart 1960

- Scott, W. Values and Organizations,
Chicago 1965
- Segerstedt, T.L. Social Control as Sociological
Concept, in: Recueil de Travaux
Publie par L'Universite D'Uppsala
Uppsala-Leipzig 1948
- Seidman, J. u. a. The Worker Views His Union,
Chicago 1958
- Selznick, Ph. "Foundations of the Theory of
Organizations", in: American
Sociological Review, Vol.III.,
Nr.1-6, S.25-35, 1948
- Shepard, H. A. Democratic Control in a Labor
Union, in: American Journal of
Sociology, LIV, S.311-316, 1948/49
- Simon, H. A. Administrative Behavior. A Study
of Decision-Making Process in
Administrative Organizations
New York 1959
- Slichter, S. The Government of Trade Unions, in:
Challenge of Industrial Relations,
S. 100 f., 1947
- Smith, C. G. u. Organizational Control. Structure
Oguz, N. A. and Member Consensus, in:
American Journal of Sociology,
Bd. 69, S. 623 ff, 1963/64

- Spinrad, W. Correlates of Trade Union Participation. A Summary of the Literature, in: American Sociological Review, Bd. 25, S. 237-44, 1960
- Spitz, D. Ohio State University, Departement of Government Industrial Relations Research Association, 1959
- Stammer, O. Gesellschaft und Politik, in: Handbuch der Soziologie, Hg.: Ziegenfuss, W., S. 530ff, 1953
- Stammer, O. Politische Soziologie, in: Soziologie, Hg.: Gehlen u. Schelsky S. 277-334, 5. Aufl., Meisenheim/Glan 1964
- Statistisches Jahrbuch für die BRD Wiesbaden 1967
- Strzelewicz, W. Zum Autoritätsproblem in der modernen Soziologie, in: Kölner Zeitschr. f. Soz. u. Sozpsych., 11 Jg., S. 198 ff., 1959
- Summers, G. W. Internal Relations between Trade Union and Their Members, in: ILRR, Vol. 91, Nr. 3, S. 175-91, März 1965

- Tagliacozzo, D. u.
Seidman, J. A Typology of Rank and File
Union Members, in: American
Journal of Sociology, S. 546-53
Mai 1956
- Tannenbaum, A. S. u.
Kahn, R. L. Organizational Control
Structure, A General Descriptive
Technique as applied to Four
Local Unions, in: Human
Relations, Vol. X., Nr. 2,
S. 127-140, 1957
- Tannenbaum, A. S. u.
Georgopoulos, B. The Distribution of Control
in Formal Organizations, in:
Social Forces, Bd. 36, Nr. 1,
S. 44-50, Okt. 1957
- Tannenbaum, A. S. The Concept of Organizational
Control, in: Journal of
Social Issues, Vol. 12, Nr. 2,
S. 50-60, 1956.
- Tannenbaum, A. S. Unions, in: Handbook of
Organizations, Hg.: March,
S. 710 ff, Chicago 1965
- Taylor, F. J. Die Grundsätze wissen-
schaftlicher Betriebsführung,
München-Berlin 1913
- Thompson, J. D. u.
McEwen, W. J. Organizational Goals and
Environment, in: ASR Bd. 23, Nr. 1,
S. 23-31, Febr. 1958

- Thompson, J. D. Authority and Power in Identical Organizations, in: American Journal of Sociology Bd.62, S.290-301, Juli 56-Mai 57
- Tsouderos, J. E. Organizational Change in Terms of a Series of Selected Variables, in: American Sociological Review, Bd.20, Nr.2, S. 206-210, April 1955
- van de Vall, M. Die Gewerkschaften im Wohlfahrtsstaat, Köln-Opladen 1966
- Weber, M. Wirtschaft und Gesellschaft, 3.Aufl. Tübingen 1947
- v. Wiese, L. System der allgemeinen Soziologie als Lehre von den sozialen Prozessen und den sozialen Gebilden der Menschen, 3. Aufl., Berlin 1955
- Wolfe, D. M. Power and Authority in the Family, in: Studies in Social Power, Hg.: Cartwright, S.99-118, Ann Arbor 1959

Verwendet wurden derzeit gültige Satzungen u.ä. folgender Gewerkschaften:

- | | |
|------------------------|--|
| Deutsche Angestellten- | Satzung |
| gewerkschaft | Wahlordnung |
| | Richtlinien für die Führung von Arbeitskämpfen |
| | Allgemeine Verfahrensordnung |
| | Richtlinien über Zuständigkeiten und Verfahren bei Tarifbewegungen |

Deutsche Postgewerkschaft	Satzung
Gewerkschaft der Eisenbahner Deutschlands	Satzung
Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft	Satzung
Gewerkschaft Gartenbau, Land- -und Forstwirtschaft	Satzung
Gewerkschaft Handel, Banken, Versicherungen	Satzung
Gewerkschaft Holz und Kunststoff	Satzung
Gewerkschaft Kunst	Satzung
Gewerkschaft Leder	Satzung
Gewerkschaft Nahrung, Genuß, Gaststätten	Satzung
Gewerkschaft Textil u. Bekleidung	Satzung
Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport u. Verkehr	Satzung
Industriegewerkschaft Bau-Steine- -Erden	Satzung
Industriegewerkschaft Bergbau u. Energie	Satzung
Industriegewerkschaft Chemie-Papier-Keramik	Satzung
Industriegewerkschaft Druck u. Papier	Satzung
Industriegewerkschaft Metall	Satzung Wahlordnung Musterortsstatut

Lebenslauf

Am 22. Juni 1942 wurde ich als Tochter des Diplom-
-volkswirts Dr. Helmut Eberle und dessen Ehefrau
Hiltrud, geb. Lohrmann in Heidenheim/Brenz geboren.

Nach vierjähriger Volksschulzeit besuchte ich das
Schillergymnasium in Heidenheim, wo ich 1962 das
Abitur ablegte.

Im Sommersemester 1962 nahm ich mein Studium an der
Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Fakultät der
Friedrich-Alexander Universität Erlangen-Nürnberg auf.
Im Herbst 1966 bestand ich das Examen als Diplom-
-Sozialwirt mit der Note "gut".

Vom Dezember 1966 bis März 1968 war ich als wissen-
schaftliche Hilfskraft am Seminar für Sozialökonomie
der Universität Erlangen-Nürnberg beschäftigt.
Seit April 1969 bin ich bei der Bundesanstalt für
Arbeit tätig.

Hedda Eberle

Offsetdruck-Fotodruck

J. Hogl, 8520 Erlangen Hauptstr. 109, (Nähe Martin-Luther-Platz) Tel. 22990